

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

DU

Fondement du Droit à la Grève

ET

DE SA RÉGLEMENTATION

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le Mercredi 10 juin 1908, à 2 h. 1/2

PAR

Michel YOVANOVITCH

Président : M. JAY, professeur

Suffragants { *MM. PERREAU, professeur*
CAPITANT, chargé de cours

PARIS

IMPRIMERIE HENRI JOUVE

15, Rue Racine, 15

1908

THÈSE
POUR
LE DOCTORAT



Digitized by the Internet Archive
in 2026

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

DU

Fondement du Droit à la Grève

ET

DE SA RÉGLEMENTATION

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le Mercredi 10 juin 1908, à 2 h. 1/2

PAR

Michel YOVANOVITCH



Président : M. JAY, professeur.

Suffragants { *MM. PERREAU, professeur*
CAPITANT, chargé de cours

PARIS

IMPRIMERIE HENRI JOUVE

15, Rue Racine, 15

1908

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

Du Fondement du droit à la Grève

ET DE

SA RÉGLEMENTATION

AVANT-PROPOS

La grève est assurément un phénomène social qui passionne le plus l'opinion publique d'aujourd'hui dans tous les pays industriels. Les chômages étendus surgissent à peu près partout, paralysant les services publics et arrêtant la production des entreprises privées. C'est un des épisodes, le plus caractéristique, peut-être, de la lutte de classes dans l'Etat moderne. Aussi la liberté de coalitions a-t-elle encore du chemin à faire, pour être acceptée par tout le monde comme une conséquence légitime de l'organisation actuelle de la production. Ce n'est que depuis quelques années seulement, que les législateurs

de divers pays ont senti la nécessité d'une législation spéciale de grèves. Et en l'absence de textes plus précis, on a pu voir des discussions nombreuses sur le droit de grève, surtout à la suite d'une catégorie de grèves, qui ont eu le privilège, d'impressionner vivement les consommateurs et les pouvoirs publics. Le caractère purement pénal et, on peut dire, négatif de la loi du 25 mai 1864, est considérée par beaucoup de personnes comme absolument insuffisant pour servir de base à un droit ; et comme le droit de grève n'est inscrit nulle part ailleurs, on est souvent tenté de hasarder cette réflexion, qui n'existe pas. La portée de cet argument a été évidemment trop exagérée. Est-ce que réellement cet apparent silence législatif peut être de nature à mettre en doute un droit aussi primordial ? Est-il vrai que législateur n'a rien fait de positif à son égard ? Dès le maintenant, nous ne le pensons pas. Ce serait du reste une illusion de s'imaginer, que le droit de grève ne puisse résulter que de la volonté du législateur. Nous savons que la loi, quoique de plus en plus influente dans la modification des conditions économiques, ne les détermine nullement par sa propre vertu ; elle se contente surtout de la consolidation ou de la répression d'un état de choses déjà créé, suivant que cet état de choses répond ou non aux principes dominants de notre société à un moment donné. Cela nous a conduit à élargir un peu plus la

conception de ce sujet, de façon à donner plus d'ampleur à un phénomène social, qui se distingue particulièrement par la profondeur de ses causes réelles et de rechercher dans la mesure du possible ses véritables fondements.

CHAPITRE I

Aperçu historique sur l'évolution des grèves

Nous allons essayer dans ce chapitre, de montrer par un aperçu historique très succinct, comment la constitution du salariat a dû être une des conditions primordiales de l'origine des grèves ; comment celles-ci ont varié avec le progrès moral et technique dans les diverses civilisations, pourquoi elles ont été impossibles dans une certaine époque et apaisées presque entièrement dans une autre ; comment enfin, elles se sont généralisées de notre temps, grâce aux circonstances nouvelles de l'organisation des groupements professionnels, de la réunion des travailleurs dans les grandes usines et de la facilité d'entente, par les moyens de plus en plus rapides de communication.

Tant que la vie économique d'un peuple n'a pas encore dépassé le degré de l'économie familiale, c'est-à-dire le stade, où les travaux agricoles et une économie domestique suffisent pour la satisfaction

des besoins communs, l'esclavage ou le servage fournissent seuls, d'ordinaire, la main-d'œuvre nécessaire. Mais lorsque les rapports plus ou moins pacifiques s'établissent entre les divers peuples ou peuplades, ayant atteint déjà un degré relativement avancé de civilisation, la situation se modifie. Durant la première phase de l'évolution sociale, l'homme libre tient presque toujours à fabriquer lui-même ses armes, ses outils, ainsi que les quelques objets dont il a besoin, pour les autres travaux, il les laisse ou les impose aux esclaves et aux femmes. Ainsi, toute cette production d'outils, d'armes, d'étoffes, était-elle strictement limitée aux besoins du petit groupe.

Le salariat ne pouvait naître seulement, que du moment où on a commencé à travailler pour la vente et l'exportation, c'est-à-dire, avec l'introduction du travail industriel. Tel peuple fabriquait, une poterie plus solide ou plus élégante, tel autre des étoffes plus durables ou plus souples ; un troisième de meilleures armes, des bijoux plus artistiques, etc., on s'efforça de se procurer les uns en donnant les autres. Dès lors, les objets industriels devinrent des valeurs d'échange, qu'on eut intérêt de produire en quantité dépassant la consommation intérieure et dans ce but, on se mit à créer d'abord des ateliers d'esclaves, « d'outils vivants » achetés uniquement en vue de la spéculation. En même temps, on associa les bras libres aux bras esclaves, et le

salariat industriel fut constitué définitivement (1). « Les fabricants et les entrepreneurs qui avaient besoin de bras dans leurs ateliers ou leurs mines, louaient ces travailleurs libres, comme ils louaient des esclaves et souvent firent travailler côte à côte les uns et les autres, n'y voyant pas grande différence et les méprisant également ». « Souvent même, il advint que le sort des salariés libres fut plus dur que celui des esclaves ; car le patron avait intérêt à en tirer la plus grande somme possible de travail pour le moindre salaire possible (2) ! »

Cette transformation de l'économie personnelle en économie industrielle a eu pour conséquence, d'établir une différence de fortune de plus en plus accentuée entre les ouvriers libres et leurs entrepreneurs et les difficultés ne manquèrent pas de se produire au sujet de leur coopération.

Les démêlés entre ces deux classes de facteurs de la production sont donc au moins aussi anciennes que la constitution du salariat, elles ont seulement varié de forme selon le degré de civilisation. Dans leur savant ouvrage sur l'Histoire du Trade-Unionisme, Sydney et Béatrice Webb rapportent un

1. V. Charles Letourneau. *L'Evolution de l'Esclavage*, p. 495

2. Letourneau, *op. cit.*, p. 496

exemple fort ancien d'un soulèvement ouvrier, qui ressemble sensiblement aux grèves de nos jours.

Les briquetiers juifs en Egypte s'étaient révoltés en 1490 avant Jésus-Christ contre les autorités pharaoniques, qui leur avaient ordonné de fabriquer des briques sans paille, à peu près, comme de nos jours, en 1892, les fileurs de coton de Staly-Bridge se sont mis en grève, parce qu'on leur donnait une matière défectueuse à travailler (1). Récemment aussi, M. le professeur Bouché-Leclercq, faisant une communication à l'Académie des Inscriptions et Belles-Lettres, sur l'ingénieur Cléon qui fut chargé d'importants travaux de construction, de dessèchement et d'irrigation, sous le règne de Ptolémée Philadelphie, signale une véritable grève parmi les ouvriers de ce temps. Des renseignements qui émanent de la traduction de papyrus et des documents qui proviennent des agences des chantiers de cet ingénieur et qui sont arrivés jusqu'à nous, grâce à un heureux hasard, il ressort, que déjà à cette époque les ouvriers, las d'attendre leur paye ou se refusant à des travaux non stipulés dans leurs contrats, « se mettaient en grève et se livraient à des violences sur leurs chefs d'équipe » (2). Mais comme le travail industriel de l'antiquité

1. S. et B. Webb. *Histoire du Trade-Unionisme*, Paris, 1897, page 2.

2. Voy. Académie des Inscriptions et Belles-Lettres, compte rendu) séance du 13 décembre, 1907 et suiv.

fut essentiellement servile, il était impossible juridiquement à ces derniers, de rompre le contrat ou d'abandonner volontairement les travaux auxquels on les avait attachés, et il y a des auteurs qui hésitent de voir dans ces faits, quelque chose d'analogue à une grève. Cependant il ne faut pas oublier qu'à côté des esclaves il y avait aussi, même dans le plus haut passé, des gens pauvres mais libres qui louaient leurs bras à un riche, en échange d'un certain prix en argent ou en nature et qui, par conséquent, rentraient dans la définition du salarié (1). C'est ainsi que le travail libre n'était pas inconnu par les peuples de l'antiquité. On trouve ses traces chez les Juifs et on sait qu'il a toujours été prépondérant en Chine. On sait aussi, que la classe des gens de métiers ou d'artisans en Egypte, quoique assez misérable, n'en était pas moins libre de condition et que le travail libre a dû également avoir sa place dans l'Inde (2) ancienne. Chez les Grecs et chez les Romains, le travail libre existait dans une large proportion. Les associations des artisans et ouvriers libres étaient même très répandues à Rome. On a vu se produire certaines interruptions de travail par les masses ouvrières, qui, quoique aggravées toujours par une sorte d'insurrection, ne ressemblaient pas

1. Ch. Gide, *Principes d'économie politique*, page 461.

2. H. Wallon, *Histoire de l'esclavage*, t. I.

moins aux grèves de nos jours « Nous sommes autorisé d'affirmer, dit M. Humbert, qu'il y eut des grèves dans l'empire romain à dater des ⁱⁱⁱ^e et ^{iv}^e siècles de notre ère et par conséquent des coalitions industrielles » (1). Il paraît seulement certain qu'elles furent beaucoup plus rares et beaucoup moins importantes que celles des siècles suivants.

D'après M. Guiraud (2) la Grèce homérique était essentiellement un pays de travail libre, du moins dans le travail industriel. Ce qui prévalait dans l'industrie domestique, c'était le travail des esclaves et des femmes, mais à mesure qu'on avance dans l'histoire, on voit les métiers se détacher partiellement de la famille; c'est ainsi que se produisit un phénomène de dissociation, qui, d'ailleurs, ne fut point particulier dans l'ordre économique, car l'industrie s'émancipa de l'autorité familiale, en même temps que celle-ci se disloquait. Les familles se restreignirent donc à des éléments strictement nécessaires, se débarrassant d'une bonne partie de leur besogne, si bien, qu'il put se créer une classe d'artisans libres; charpentiers, maçons, forgerons,

1. Humbert. *La condition des ouvriers chez les Romains*, page 389.

2. Guiraud. *La main-d'œuvre industrielle dans la Grèce*, p. 22, 75.

orfèvres, corroyeurs, potiers, etc. Ces artisans, même des femmes, travaillaient isolément pour le public et avaient une clientèle personnelle. D'autres formaient des groupes associés à une besogne commune. Mais à côté des artisans, il y avait aussi des salariés dans l'économie industrielle en Grèce. Ceux, que la pauvreté réduisait à cette nécessité, avaient à compter avec la concurrence des esclaves, et il est clair, que souvent elle leur était nuisible. Les salariés abondaient dans le monde hellénique, notamment dans les pays industriels et constituaient toute une classe de la société. Athènes, dès le *vii^e* siècle, possédait de nombreux ouvriers salariés et avait une industrie très active, celle de la céramique. A partir du *viii^e* siècle nous assistons à un développement rapide de l'industrie et du commerce en Grèce. Les salariés étaient souvent de simples manœuvres ou des porte-faix, mais souvent aussi, ils exerçaient un métier plus élevé. Ainsi, sur le chantier de l'Erechthéion, on aperçoit des scieurs et des charpentiers : sur celui d'Eleusis des maçons et encore des scieurs ; à Délos des tailleurs de pierre, des charpentiers, et la liste serait bien plus longue, si l'on rattachait aux journaliers les petits tâcherons. L'ouvrier se louait pour un temps plus ou moins long, ou même pour une période indéfinie, et alors, il pouvait se faire, qu'il demeurât jusqu'à sa mort au service du même patron. Une fois embauché, l'ouvrier n'avait plus le

droit de refuser son travail, soit seul, soit une par grève (1). On les payait en nature, par exemple en vivres et en vêtements; mais parfois on les chicanait sur les clauses du contrat et on les renvoyait en leur retenant leurs gages. Les chefs d'entreprises organisaient leurs ateliers à leur guise et employaient au choix : des esclaves ou des citoyens, des ouvriers expérimentés ou des novices. Les ouvriers étaient donc dans la nécessité de marchander le prix de leur travail contre leurs employeurs.

A l'aide de ces renseignements, on peut supposer que les grèves des ouvriers libres de cette époque n'ont pas dû être choses tout à fait inconnues, étant données toutes les circonstances favorables à leur formation et d'autant plus qu'on en a vu plusieurs sous une forme de révolte en ce qui concerne la main-d'œuvre servile. Les esclaves s'irritaient souvent contre les sévices de leurs maîtres et ne se résignaient qu'avec une peine infinie à cette distinction de maître et de serviteur, introduite par la nécessité; leur mécontentement se traduisait fréquemment par une révolte en masse. « C'était là pour eux l'équivalent de nos grèves. » On sait que les Ilotes furent un perpétuel cauchemar pour les Spartiates, qu'il fallut multiplier les précautions contre eux, et que néanmoins, ils s'insurgèrent plus d'une fois (2).

1. V. Guiraud, *op. cit.* p. 77.

2. H. Vallon. *Histoire de l'esclavage de l'antiquité*, t. I, p. 115.

Partout on employa à leur égard des mesures très sévères. On cite une quantité de troubles provoqués par le soulèvement d'esclaves, dans l'Italie méridionale, leurs soulèvements étaient presque continus. En Attique même, on voit à la fin du ⁱⁱ^e siècle avant Jésus-Christ les esclaves des mines des Laurium massacrer leurs gardiens, s'emparer de la forteresse de Sunium et dévaster pendant longtemps le pays (1). On cite aussi Apollodoros, qui pour s'emparer de la tyrannie à Cassendra, excita contre la bourgeoisie les esclaves et les ouvriers industriels. Lorsque Aristauvaus revendiqua le royaume de Pergame, les esclaves se joignirent à lui par hostilité contre leurs maîtres.

II

A Rome, les travailleurs libres étaient, en comparaison des esclaves, beaucoup plus nombreux encore qu'en Grèce. Mais tandis qu'à Athènes les diverses associations qui rapprochaient les gens de métier n'avaient presque aucun caractère professionnel, nous assistons chez les Romains à une organisation corporative du travail très répandue. Ce fut l'Etat qui établit par son autorité de nombreux corps de

1. L. Smith. *Les coalitions et les grèves*, p. 2.

2. V. Guiraud, *op. cit.*, p. 119 et s.

métier qui étaient étroitement surveillés et réglementés par lui et qui subsistèrent jusqu'aux dernières années de la république.

Abolis par César, ils ne manquèrent pas d'être reconstitués par ses successeurs. C'était par ce moyen, que les gouvernements espéraient remédier aux violentes crises économiques déterminées par des guerres incessantes et les divers désordres de la production. Au II^e siècle de notre ère, la grève des producteurs et des fonctionnaires apparut très menaçante. Contre cette menace on n'imagina rien de mieux que « de river les uns et les autres à leurs fonctions et à leurs métiers, et ce fut le système où entrèrent toutes les professions, quand, au siècle suivant, Alexandre Sévère eut groupé en collèges tous les artisans et commerçants isolés » (1). C'est ainsi que l'artisan dut être attaché à sa profession qui devenait à la longue obligatoire et héréditaire pour toute sa famille. L'Etat possédait déjà de nombreuses fabriques et manufactures telles que fabriques d'armes, de tissage d'étoffes pour l'armée, un hôtel des monnaies, des mines, etc. On y voyait travailler non seulement des criminels, les esclaves et les affranchis, mais aussi un grand nombre d'ouvriers libres. C'est surtout parmi les industries rela-

1. G. Fagneiz. *Documents relatifs à l'histoire de l'industrie et du commerce en France*, Paris, 1898 (cité par M. Tarde, *Psychologie économique*, t. II.)

tives à l'approvisionnement et à la subsistance des grandes villes que les corporations furent créées. Elles étaient soumises aux règlements de police et, en revanche, recevaient de grosses subventions de l'Etat.

Avec une organisation plus indépendante que les corporations précédentes, apparaît une autre catégorie d'associations d'artisans et de travailleurs libres, désignées sous le nom commun de *collegia*. Le rôle de ces groupes, qui avaient leurs biens, leurs présidents, leurs *sacra*, consistaient surtout *dans le soin qu'ils prenaient de leurs intérêts communs, de nature économique et de leurs intérêts de classe* (1). Presque tous les ouvriers libres furent ainsi groupés, et ils y voyaient le moyen le plus sûr de pouvoir lutter contre le public ou contre l'autorité gouvernementale. L'Etat considérant le travail industriel non comme l'exercice d'un droit, qu'il devait protéger, mais comme l'accomplissement d'une véritable fonction publique, ne se préoccupait guère de relever la condition matérielle et morale des travailleurs libres : volontiers, au contraire, il les assimilait à ses esclaves et les traitait avec une dureté pareille. Du plus haut fonctionnaire jusqu'au plus pauvre artisan ou ouvrier, tous les citoyens étaient rivés à une charge ou à une corporation (2). Cette conception du tra-

1. Schmoller. *Principes d'économie politique*, t. II, p. 451.

2. Typaldo-Bassia. *Les classes ouvrières à Rome*, Paris, 1892, p. 19.

vail envisagé comme une fonction publique et obligatoire suffit à expliquer toutes les mesures répressives qui punissaient les coalitions de la part des artisans ou des salariés. D'autre part, comme la condition des travailleurs était des plus misérables, ils ne pouvaient même pas songer d'aboutir par une action méthodique et soutenue à un perfectionnement plus complet de leurs facultés. *Un bien-être relatif et une certaine indépendance ont toujours été nécessaires à l'homme, pour réveiller en lui les sentiments d'amélioration de sa condition.* Telles n'étaient pas à Rome les circonstances, c'est pourquoi toutes les agitations de la classe salariée de cette époque ont plutôt le caractère d'une révolte, déterminée essentiellement par de longues années d'oppression et d'exploitation, ayant pour seul mobile l'instinct de conservation.

Toutefois nous allons mentionner quelques grèves de cette époque. Un premier exemple nous est donné à Rome en 493 avant Jésus-Christ, lorsque les plébéiens, qui composaient les légions, écrasés par l'usure, firent une double sécession sur le Mont-Sacré et sur le Mont-Aventin, où le sénateur Ménénus Agrippa vint leur conter l'apologue « des Membres et de l'Estomac ». Cette révolte commencée par la foule, sans autres chefs pour la conduire que ceux que le hasard lui donne est accomplie par elle sans une goutte de sang versée, et elle enfanta le tri-

bunat populaire (1). Voilà donc quelque chose de semblable aux grèves politiques de notre temps. Une autre grève, citée par tous ceux qui se sont occupés de ce genre de recherches, c'est la grève des joueurs de flûte au iv^e siècle. Les joueurs mécontents de se voir interdire, par les censeurs, les banquets sacrés du temple de Jupiter, auxquels on les avait admis de temps immémorial, se retirèrent à Tibur, et il ne resta personne pour jouer, durant les sacrifices. On cite aussi la révolte des ouvriers des monnaies sous Aurélien.

Mais c'est dans le Bas-Empire qu'on voit clairement apparaître de véritables grèves formées par les corporations et les *collegia*. A mesure que les bras diminuaient par suite de la cessation de conquête, la suprématie du travail libre s'affirmait de plus en plus. On ne pouvait plus se passer de leur concours et dès lors, leur coalition devenait une arme avec laquelle on devait désormais compter. Certaines d'entre elles ont eu presque un caractère de permanence, elles furent employées par des marchands ou des entrepreneurs, dans le but d'élever le prix des marchandises ; à côté d'elles, il y avait aussi des coalitions organisées par les artisans contre le public et des coalitions ouvrières dirigées contre leurs

1. V. Bourdeau, *Les grèves politiques*. *Revue des Deux-Mondes*, mars 1905.

patrons. On cite de cette époque, une véritable grève de boulangers de Magnésie, c'est-à-dire une tentative faite par les travailleurs, ayant individuellement le droit de chômer, pour améliorer leur condition par une cessation collective du travail. Les grévistes furent d'ailleurs l'objet de mesures répressives et les corporations ou confréries se virent sévèrement interdites.

III

La période qui suit la chute de l'Empire romain se signale pour longtemps par une misère générale. L'activité économique est fort ralentie, l'industrie et le commerce réduits à des limites extrêmes. Le travail agricole devient de plus en plus servile et les ouvriers libres dépendent étroitement de ceux qui les emploient. Mais au cours de cette époque, nous assistons aussi à la formation d'une institution, qui, avec l'affranchissement progressif des communes prenait des proportions considérables ; c'est la constitution des corps de métiers en corporations.

Dès le ^x^e siècle, on a pu constater leur apparition. « La corporation naquit lorsque l'association de métiers obtint, soit d'une concession expresse de l'autorité, soit de sa tolérance, le droit de régler ses intérêts professionnels (2). » Le groupement profes-

1. V. A. Crouzel. *Les Coalitions et les grèves*, Paris, 1887, p. 34.

2. G. Faguiiez. *Corporations et syndicats*. Paris, 1905, p. 18.

sionnel du faubourg Saint-Riquier, qui apparaît déjà au milieu du ix^e siècle, mérite en ce sens le nom de corporation ; mais il est plus prudent de fixer cette évolution aux xi^e et xii^e siècles. Les plus anciennes corporations sont donc en France celles des boulangers de Pontoise et celle des tanneurs de Rouen. « C'est entre 1162 et 1163, que les premiers, moyennant la fourniture par chacun d'eux d'un muid de vin au cellier royal, obtinrent de Louis VII que le pain ne pût dorénavant être fait que par eux, que l'entrée du métier (*officium*) donne lieu à une collation offerte par le récipiendaire à ses confrères et que leurs causes soient commises à un maître institué par le roi. Entre 1170 et 1189, Henri II, roi d'Angleterre, confirmait aux tanneurs de Rouen, en récompense de leurs services professionnels, leur association, leur *tan* et leur *oing* » (2). Que la corporation ait pour origine les monastères ou qu'elle soit considérée comme une métamorphose des anciens *collegia* romains, peu importe. Ce qui est principal, c'est qu'elle a dû répondre à des besoins nouveaux de la vie municipale et qu'elle a exercé une grande influence au point de vue économique et social.

Dans la première moitié du xiv^e siècle, les corporations ont été à l'apogée de leur floraison et pendant les deux siècles suivants elles continuent encore à

1. G. Faguiez, *op. cit.*

être adoptées par toutes les industries ; mais après cette période, elles commencent à décliner assez rapidement pour disparaître complètement avec la Révolution française et réapparaître de nos jours, de nouveau métamorphosées, comme les syndicats patronaux. Pendant ces deux siècles de leur prospérité, du ^{xiii}^e au ^{xiv}^e, elles ont exercé une réelle influence pacificatrice sur les rapports entre patrons et salariés. Le salarié proprement dit n'avait guère place sous ce régime. La corporation se caractérise pendant cette période par le désintéressement par une solidarité très marquée et par une harmonie avec les besoins et l'esprit du temps. « Le compagnon était payé par le maître ; mais il n'était pas vis-à-vis de lui dans le rapport du salarié au patron. L'étymologie même du mot compagnon (*cum pane*) commensal, dit assez quel genre de rapports existaient entre eux, du moins à l'origine.

Et ce n'était pas seulement des rapports de vie commune et d'aide mutuelle, c'étaient aussi des liens d'obligations réciproques. Les compagnons ne pouvaient être ni congédiés au gré du patron, ni s'en aller à leur fantaisie : leur salaire et leur travail étaient réglés par les statuts des corporations. Tous avaient d'ailleurs l'espoir de s'établir comme maîtres un jour, et pour nombre d'entr'eux cet espoir se réalisait. En un mot, le salariat et la maîtrise ne représentaient point deux classes sociales opposées, mais deux

étapes nécessaires de l'existence professionnelle »(1). Comme la vie économique était confinée dans les petites villes closes avec leurs marchés urbains, presque sans horizon extérieur, on redoutait surtout une surproduction des objets fabriqués et par suite une réduction des gains et des salaires. La principale préoccupation de toutes les corporations fut donc de s'assurer le monopole de la production en réagissant sur les effets de la concurrence. Et c'est sur les monastères d'alors que cherchaient à se modeler toutes les villes, tous les bourgs, essayant de produire tout ce dont ils avaient besoin et de se passer du reste du monde. » Dans les couvents, en effet, tout conflit entre co-producteurs est apaisé. Il n'y a pas de grèves, pas de chômage ; le patron, c'est-à-dire le prieur, ne diffère en rien des ouvriers, des moines » (2).

Une autre raison qui peut être invoquée en faveur du calme relatif de cette époque, qui présida aux rapports des maîtres et des ouvriers, c'est que le sort juridique des corporations était étroitement lié au sort du pouvoir seigneurial et plus tard au pouvoir royal. Tous les statuts étaient édictés par le prince qui réglait souvent le taux des prix et des salaires, car jusqu'à la vulgarisation des idées de l'éco-

1. C. Gide. *Principes d'économie politique*, p. 462.

2. G. Tarde. *Psychologie économique*. Paris, 1902, t. II, p. 394 et s.

nomie politique moderne, la fixation du taux des salaires et des prix, des profits et des bénéfices faisaient essentiellement partie des pouvoirs reconnus à l'Etat. Comme les prix et les salaires étaient considérés comme des taxes légales, on conçoit que l'on punissait alors toute coalition ou grève ayant pour but de réagir sur eux. Les ouvriers et les patrons, lorsque des conflits les séparaient, s'adressaient généralement à l'Etat pour faire régler leurs différends. *Mais, c'est surtout dans l'intimité qui liait alors les maîtres et les ouvriers qu'il faut chercher la cause réelle de la rareté des grèves.* L'antagonisme apparaît aussitôt avec les barrières de plus en plus hautes qui, au commencement du xiv^e siècle s'élevèrent entre les maîtres et leurs compagnons, et à mesure que l'analogie de leur existence disparaissait, l'hostilité croissait d'autant plus. Les maîtres s'étaient réservé presque tous les droits, plaçant leurs ouvriers dans des conditions intolérables. Ils avaient seuls le pouvoir de réglementer le travail, de dresser les statuts, de déterminer les rapports qui doivent présider entre les diverses catégories de travailleurs qui participaient à un titre quelconque à la production. On choisissait seulement, entre les maîtres, les officiers seigneuriaux qui remplissaient, à la fois la fonction d'administrateur et d'officier de police dans la ville. Les ouvriers tombaient de plus en plus sous leur dépendance. On s'ingéniait à leur fermer tout accès à la maîtrise

et à les éliminer complètement de la corporation. Deux moyens étaient pratiqués par les maîtres dans ce but : d'abord, on créait des droits élevés pour l'entrée, dans la maîtrise, comme une rémunération juste de l'apprentissage donné au compagnon, et ensuite par l'introduction des examens de capacité l'« exécution d'un chef-d'œuvre ». « Il ne suffisait plus pour devenir maître à son tour d'avoir fait un long apprentissage et d'avoir passé plusieurs années comme compagnon, il était exigé, de chaque candidat, l'exécution d'un chef-d'œuvre qui devint progressivement plus compliqué d'invention, plus coûteux de matière, plus long de fabrication » (1).

En outre des taxes déjà onéreuses, les candidats étaient exposés aux dépenses excessives pour les bouquets et les présents qu'ils furent contraints de faire à leurs maîtres. Et ceux-ci poussèrent leur égoïsme jusqu'à rendre l'épreuve et le chef-d'œuvre plus faciles pour leurs fils et réduire en leur faveur les taxes à moitié. Il y eut même des corporations où les statuts ne permirent de s'établir qu'aux fils et aux gendres des maîtres.

Cette dégénérescence des corps de métiers ne pouvait pas rester sans effet sur les ouvriers. Ceux-ci séparés de leurs patrons prirent conscience de leurs intérêts communs et essayèrent à leur tour de s'or-

1. L. Smith. *Les coalitions et les grèves*, Paris, 1886, p. 9.

ganiser, comme une classe tout à fait distincte ayant ses intérêts particuliers. Déjà à la fin du ^{xiv}^e siècle, on les voit groupés dans des associations, nettement opposées à celles des patrons, connues sous le nom de confréries et de compagnonnages. Les petits marchés locaux commencèrent justement depuis cette époque à s'élargir progressivement, affranchis de leurs cercles municipaux, les productions industrielles devaient nécessairement s'adapter aux nouvelles exigences de la vie sociale, les petits maîtres cédaient peu à peu leur place aux capitalistes les plus riches qui deviendront plus tard les grands patrons. La distinction entre ces deux agents de la production devenait d'autant plus profonde à mesure que l'ouvrier perdait l'espoir de pouvoir s'établir, un jour, pour son propre compte. Sa situation, en outre commençait à s'aggraver particulièrement, par la conduite arbitraire du patron, et par un emploi excessif d'apprentis (1). C'est dans leur association de compagnonnage qu'ils voyaient désormais le moyen le plus efficace pour défendre leurs intérêts, c'est par là qu'ils cherchaient à exercer une action sur les conditions du travail, et surtout de maintenir les salaires élevés, de régler l'apprentissage, l'offre et la demande du travail. Afin d'atteindre ce but, les ouvriers aspirèrent aussi à se voir représentés dans les jurandes et dans l'administration des corps de métiers ;

1. E. Levasseur. *Histoire des classes ouvrières*, t. I. p. 272.

pour réussir, ils eurent recours au chômage, à la suspension du travail ; et même lorsqu'ils eurent obtenus d'être représentés dans les jurandes et dans l'administration, ils employèrent les mêmes moyens pour appuyer leurs exigences.

Dans la seconde moitié du xiv^e siècle, nous trouvons déjà des suspensions de travail, véritables grèves que l'époque seule distingue de celles du xix^e siècle. Elles eurent lieu surtout dans les manufactures de laine en Angleterre, en France et en Allemagne (1).

Avec le commencement du xvi^e siècle, la situation du compagnonnage devint encore plus éloignée de celle du maître. C'est la période de l'apparition de nombreuses manufactures. La production est révo-

1. Brentano. *La question ouvrière*, 1885, p. 16. On peut mentionner comme appartenant à cette époque une grève à Florence en 1378 à cause de ses complications politiques. Il y avait là des corporations de maîtres, qui étaient bien caractérisées en grandes et petites. Souvent ces corporations eurent des difficultés entre elles et les discordes ne manquèrent pas entre les patrons et les ouvriers. Tout à coup, les ouvriers, las de la modicité de leur salaire et de la servitude où ils étaient tenus, s'agitèrent et pensèrent à améliorer leur sort. Ils formèrent des conciliabules et sous l'instigation d'un d'entre eux, Simon, ils s'armèrent et attaquèrent le gouvernement qui fut renversé. (V. *Journal des Economistes*, 1872, t. XXVI. p. 347.) En 1371, à Cologne à la suite d'une coalition, 33 ouvriers tisserands furent pendus, 1.800 expulsés avec leurs familles se réfugièrent à Aix-la Chapelle. (Crouzel. *Etude historique, économique et juridique sur les coalitions et les grèves dans l'industrie*, p. 53.)

lutionnée par la découverte de nouveaux débouchés, par l'élargissement des crédits et par l'afflux subit en Europe de quantités énormes de métaux précieux. Le passé se creuse de plus en plus entre les deux facteurs de la production, entre le capital et le travail : c'est le début de l'industrie capitaliste. La subordination des ouvriers à ceux qui disposent des instruments de travail était telle, qu'ils perdirent complètement le droit de contrôle sur la fixation des salaires. Ils ne pouvaient plus obtenir aucune amélioration de leur condition sans emploi de la force. « L'état de guerre devint l'état presque normal de certaines industries à partir de François I^{er} ». Procès interminables, cessations combinées de travail, violences entre les personnes, appels au pouvoir municipal ou royal, telle est l'histoire journalière des rapports entre le capital et le travail, entre les coalitions de patrons et les coalitions d'ouvriers (1). Parmi les nombreuses coalitions de cette époque, les plus célèbres ont été celles des typographes de Lyon et de Paris, qui avaient émotionné ces deux villes pendant plusieurs mois et n'ont pris fin que par un édit royal (2).

Au printemps de 1539, les compagnons des imprimeries de Lyon, déjà organisées en confréries distinctes de celles de leurs maîtres, abandonnèrent tous

1. Hauser. *Ouvrier du temps passé*. Paris, 1906, p. 49.

2. Voy. l'ouvrage intéressant de M. Hauser. *L'ouvrier du temps passé*, chap. X entier.

subitement le travail, dans tous les ateliers à la fois. Cette simultanéité dans la cessation de leur besogne « était décidée par suite d'une entente préalable, d'une « coalition » d'« un monopole ». « Ces chômages concertés n'étaient pas rares chez les typographes lyonnais, car on avait créé un mot pour les désigner, le mot « tric ». Les trics présentent tous les caractères de nos grèves, et aussitôt que le tric est prononcé, nous voyons les ouvriers quitter tous ensemble le travail, menacer les compagnons qui ne voulaient pas se joindre à eux, de « les battre, de les mutiler et de les expulser même de la confrérie ». Ils ont des chefs publiquement connus, une « bourse commune » provenant sans doute des cotisations de ses membres, et qui sert à la fois au bouquet de la confrérie et à la résistance tantôt juridique, tantôt violente contre les maîtres. Ils se donnent, en outre, une véritable organisation militaire et le roi remarque avec colère que les compagnons se comportent exactement comme « s'ils étaient gens de nos guerres et ordonnances ». Des bannières et enseignes leur servent comme signes de ralliement et ils désignent leurs capitaines et chefs de bandes. Devant leur puissance l'autorité est désarmée et essaie vainement de réprimer leurs désordres.

Ils battent le guet et il n'ose plus sortir. Le procureur du roi les accuse formellement d'avoir battu le prévôt et les sergents jusqu'à mutilation et « effusion

de sang ». Les griefs des compagnons sont au nombre de deux. Ils se plaignent de l'insuffisance de salaire, dénoncent la spéculation des maîtres sur la nourriture, demandent à travailler à leur guise et protestent contre la violation de leurs droits (1).

Un autre grief que les grévistes ne semblent pas avoir présenté au sénéchal, mais qui n'en avait pas moins été l'une des causes déterminantes de la grève, c'est l'emploi exorbitant des apprentis qui faisaient une concurrence sensible au travail adulte. La colère des compagnons se manifestait par des menaces et des coups adressés à ces enfants, par des entraves mises à leur travail, finalement par la désertion des poêles. Nous voyons déjà à cette époque les compagnons s'élever contre les capitalistes, ils dénoncent leurs patrons comme des exploiters s'engraissant de la sueur de ceux qui les font vivre de leur travail. La question était donc portée devant le tribunal. Les patrons se défendaient de leur côté très habilement et le sénéchal rendait enfin sa sentence le 31 juillet 1539.

La grève s'étant prolongée pendant quatre mois les compagnons étaient réduits à la misère et leurs familles surtout, auxquelles la grande aumône ne pouvait plus subvenir. La sentence leur donna satisfaction en ce qui concerne les salaires, mais elle prononça l'interdiction des réunions de plus de cinq

1. Hauser. *Op. cit.*, p. 182.

personnes, supprima le droit de coalition et le droit de grève, sous peine de bannissement et d'amendes arbitraires, défendit aux compagnons de faire aucun serment « en monopole » de battre ou menacer les apprentis, de porter aucune épée, poignard, ni bâton invisible et en général toute violation de la liberté du travail.

Cependant la sentence ne devint pas exécutoire, car, à cause de la gravité du cas, le sénéchal soumit l'affaire au Conseil privé du roi. Les consuls et les échevins de la ville de Lyon prirent parti pour les maîtres et présentèrent une requête au roi. La réponse du roi ne se fit pas attendre longtemps. François I^{er} finit par intervenir, des « lettres royaux » furent signées le 21 août 1539. L'intervention du pouvoir central était surtout inspirée par le souci de l'intérêt général, ce qui ressort assez clairement de l'édit du 28 décembre 1541 confirmant les dispositions de celui de 1539, où le roi peint « la situation florissante de l'imprimerie à Lyon de jadis, qui a dû subir par suite de mutineries des compagnons une décadence rapide dont ont profité les imprimeurs étrangers ». Le roi ratifie pleinement la sentence et l'ordonnance du sénéchal et en prend l'exécution immédiate « nonobstant tous appels ou opposition ». Il en aggravait même les peines en ajoutant la prison ou le bannissement, la torture et la peine capitale. A côté de cette ordonnance du 21 août, il

faut ajouter l'ordonnance organique, dite de Villers-Cotterets, qui supprimait d'une façon générale le droit de coalisation et de grève dans tout le royaume.

Mais aucune de ces ordonnances ne réussit à rétablir l'ordre et à supprimer les confréries, qui se réformaient constamment sous forme de sociétés clandestines. L'antipathie entre maîtres et compagnons ne cessa pas de croître. Les efforts de la police et des pouvoirs publics ne suffisaient pas à empêcher les conflits, ni les troubles.

Les grèves devenaient de plus en plus fréquentes et commençaient à s'étendre sur toutes les autres industries. Nombre de lettres et d'ordonnances royales nous le prouvent. Le 10 janvier 1601 (1), une sentence du Châtelet défendit aux compagnons cordonniers « de faire aucune cabale ni assemblée entre eux ». Une semblable prohibition était édictée contre les compagnons charpentiers par un arrêt du Parlement du 31 août 1631 (2). Sentence de police du 29 janvier 1700 et une déclaration du 22 novembre 1704 avaient été rendues dans le même but. Enfin un arrêt du Parlement du 13 juillet 1748 constata de nouveau l'étroite entente qui régnait entre les compagnons. Citons encore la sentence du 27 février 1746 qui interdisait aux compagnons toute cabale

1. Hauser. *op. cit.*, p. 175.

2. Martin Saint-Léon. *Le Compagnonage*. Paris, 1901, p. 39.

et assemblée sous quelque prétexte que ce puisse être (1).

En dépit de toutes les rigueurs législatives et policières les grèves surgissaient de temps à autre. Dans le Dauphiné en 1724, des ouvriers s'étaient entendus et mis en grève dans le but d'obtenir une augmentation de salaire. Le contrôleur général « a mandé à M. de Fontanien, intendant, que l'intention du roi était qu'il fit arrêter et mettre en prison, pour le temps qu'il jugerait à propos, ceux d'entre ces ouvriers qu'il trouverait avoir pris part à la cabale dont il s'agit, et qu'il était à propos, qu'il rendit publique la peine qu'il imposerait à quelques-uns de ces ouvriers, afin que l'exemple qu'il en ferait contint les autres et les rendit en général plus dociles à la diminution qu'il convenait de faire du prix de leurs journées » (2). A Lyon, il y a eu depuis 1337, plusieurs émeutes successives déterminées par les grévistes. On peut même y constater les premières grèves dites de solidarité. Les ouvriers des soieries s'étant mis en grève, en demandant une augmentation de salaire, les ouvriers de plusieurs autres corporations unirent leurs griefs avec ceux des soieries et firent cause commune (3). La police était impuis-

1. Martin Saint-Léon. *Ibid.*

2. Lyonnais. Rapport à la Chambre des députés sur l'arbitrage obligatoire, 1889.

3. L. Smith. *Les coalitions et les grèves*, p. 124.

sante à empêcher les attroupements, de sorte que les émeutiers restèrent plusieurs jours les maîtres de la ville. Sous Louis XV, le nombre des associations formées en vue de la grève est déjà important et à la fin du XVIII^e siècle le mouvement des classes ouvrières commence à se généraliser.

IV

Avec la Révolution française c'est une nouvelle ère qui s'ouvre dans la vie économique tout entière, coïncidant précisément avec l'apparition de la grande industrie mécanique. Tous les privilèges des corps et métiers furent supprimés. Le décret des 2 et 17 mars 1791 décide qu'il sera libre à toute personne de faire tel négoce, ou d'exercer telle profession, art ou métier qu'elle trouvera bon. Pour prévenir toute réapparition des anciens groupements professionnels, la législation révolutionnaire n'hésita pas de prescrire et punir la liberté même d'association : « Les citoyens d'un même état ou profession, lorsqu'ils se trouvent ensemble, ne pourront se nommer ni présidents, ni secrétaires, ni syndics, tenir des registres, prendre des arrêtés ou délibérations, former les règlements pour leurs prétendus intérêts communs. » (Décret des 14-17 juin 1791). Ces dispositions prohibitives se maintinrent avec quelques légères modifications

pendant plus d'un demi-siècle et le délit de coalition ne disparaît du Code pénal que le 25 mai 1864. Mais ces mesures répressives n'empêchèrent nullement les grèves d'éclater. Si l'on n'en trouve pas la trace sous le premier Empire, ce qui est, du reste, explicable quand on songe à la puissance de l'autorité publique à cette époque et à la raréfaction considérable de bras de travail, que les guerres produisaient (1); sous la Restauration, au contraire, déclare M. Levasseur (2) il ne s'était « guère passé d'années, principalement depuis 1820 sans que les tribunaux eussent à juger un ou plusieurs procès de coalitions; celui des charpentiers avait surtout du retentissement ».

Profitant de l'activité des constructions, ils tentèrent d'obtenir une augmentation de salaire. Devant le refus des patrons, ils se mirent en grève et quittèrent les chantiers; la police dut intervenir, opérer des arrestations et expulser les ouvriers étrangers. Sous Louis-Philippe, en 1833, c'est encore les charpentiers qui eurent le privilège d'occuper l'opinion publique par leurs grèves. En 1841 et 1842 ils recommencèrent de nouveau, en 1845 ce fut une grève presque générale de la corporation; tous les chantiers avaient été simultanément abandonnés. Une

1. Smith. *Les coalitions et les grèves*, p. 115.

2. *Histoire des classes ouvrières et de l'industrie en France de 1789 à 1870*. Paris, 1904, t. II, p. 240.

autre grève dans cette période, qui préoccupa beaucoup le gouvernement et l'opinion générale fut la grève de Lyon de 1831. La liste serait trop longue d'en faire une énumération détaillée ; telle n'est pas notre intention. Il suffit de remarquer que leur nombre, malgré les pénalités inscrites dans le Code pénal, croissait toujours. D'après les statistiques des tribunaux correctionnels, il y a eu de 1825 à 1847 125 coalitions poursuivies, intéressant 7.148 prévenus. De 1849 à 1864 il y avait 1.144 coalitions et 6.812 personnes poursuivies.

En Angleterre nous voyons la même impuissance des pouvoirs publics de prévenir la grève. L'act de 1779 contre la coalition, qui a été confirmé par celui de 1799 et amendé par la loi générale de 1800 n'avait réussi ni à régulariser les salaires ni à empêcher les conflits d'éclater entre les entrepreneurs et les ouvriers. « Dans la nouvelle industrie à machine, les réductions de salaires répétées, les changements rapides de procédés et la substitution des femmes et des enfants aux adultes, avaient réduit graduellement les travailleurs à une pauvreté misérable ». « Les souffrances des personnes employées dans les manufactures de coton, écrit Place, sur cette époque, dépassaient ce qu'on pouvait croire ; ils étaient enrôlés dans la coalition, trahis, poursuivis, accusés, condamnés, et des peines monstrueusement sévères leur étaient infligées ; ils étaient rejetés et maintenus dans l'exis-

tence la plus malheureuse... Sans drapeau commun, sans tradition commune, sans confiance mutuelle, les travailleurs des nouvelles usines étaient sans défense contre leurs maîtres. Leur coalition éphémère, leurs grèves fréquentes n'étaient en règle générale, que des combats furieux pour défendre le salaire strictement nécessaire à la vie (1). »

Le trait caractéristique de toutes les grèves de cette période sur le continent comme en Angleterre c'est donc un état chaotique de l'action commune, l'indiscipline profonde et l'inorganisation de la masse ouvrière. Les ouvriers ne savent pas choisir le moment propice, ne possèdent aucune caisse, n'ont ni comité, ni chefs.

Leurs revendications sont presque toujours tumultueuses sinon insurrectionnelles, accompagnées d'excès et de violence : c'est la phase des batailles inorganisées entre le capital et le travail et celle du terrorisme des sociétés secrètes. C'est seulement avec la suppression des barrières législatives, réalisées par les lois du 25 mai 1864 et celle du 12 mars 1884 en France ; du 21 juin 1824 en Angleterre , du 21 juin 1869 en Allemagne et dans la plupart des pays étrangers, que les masses ouvrières commençaient à

1. V. S. et B. Webb. *Histoire du Trade-Unionisme*. Paris, 1897, p. 89.

s'organiser au grand jour, à grouper leurs éléments dispersés, dans les associations puissantes. Les grèves prennent dès lors des proportions souvent colossales (1), mais en revanche, elles sont plus ordonnées, de mieux en mieux disciplinées, sous la direction des chefs permanents, généralement bien renseignés sur les circonstances économiques du moment et hésitant, par conséquent, à exposer les fonds sociaux dans les combinaisons aventureuses. Cette phase n'est atteinte encore que dans les pays bien avancés en organisations ouvrières et patronales ; elle suppose des syndicats puissants et riches, tels que les trades-unions anglaises ou américaines. La grève devient dans ces conditions une arme beaucoup plus sérieuse, dont on ne se sert qu'avec précaution. Il est de règle, par exemple, dans les grandes unions de soumettre la grève à un vote au scrutin secret et de ne pouvoir cesser le travail qu'après un vote favorable de la majorité des ouvriers syndiqués.

1. La grève des mécaniciens anglais en 1897 a duré sept mois et a fait chômer plus de 100.000 ouvriers, et coûté 11 millions de francs aux caisses des unions. La grève des dockers de Londres en 1889 avait concerné environ 180.000 travailleurs. Plusieurs grèves de mineurs anglais ont été aussi considérables par le nombre des participants ; celle de 1893 s'est même étendue à 422.000 ouvriers. La grève de Chicago, en 1894, comprenait 150.000 employés de chemins de fer. La grève de mineurs de 1902 en France avait enrôlé 107.923 ouvriers.

Ensuite, il est souvent nécessaire d'obtenir l'assentiment du conseil exécutif de l'Union nationale pour chaque union locale avant qu'elle puisse s'engager dans une grève. Pendant la « campagne des huit heures » aux Etats-Unis en 1890, 309 Unions locales avaient demandé la permission au conseil pour partir en grève et 147 seulement y furent autorisées (1). Il est certain que les grèves tendent à se discipliner, partout où les associations ouvrières sont assez fortes pour opposer leur force syndicale à la puissance du capital. Là où les organisations patronales et ouvrières sont également bien développées, on réalise parfois cet état de choses, qu'on appelle la « paix armée ». Mais, d'une manière générale, on est forcé de constater, depuis que le service statistique fonctionne dans les principaux Etats, un accroissement de grèves à peu près partout. Il n'y a que l'Angleterre qui fait une exception à ce point de vue, nous verrons plus tard pourquoi. Les limites de ce chapitre seraient dépassées en y introduisant les tableaux et les chiffres. Mentionnons seulement, que d'après la statistique annuelle des grèves, établie par l'Office du travail depuis 1893 en France, le nombre de grèves est singulièrement augmenté et à partir de 1899 suit une marche presque régulière. Depuis

1. Liesse. *Le travail*. Paris, 1899, p. 441.

1899 à 1906 les moyennes se sont élevées à 801 pour les grèves et à 192.000 pour les grévistes.

Enfin, ce qui caractérise l'époque la plus récente de l'histoire des grèves, ce sont les tentatives de grève générale, devenue pour la première fois possible, grâce aux organisations ouvrières et à la facilité des moyens d'entente. Une des plus généralisées est celle du 16 septembre 1904 en Italie, provoquée par le massacre des ouvriers par la troupe. Elle débuta à Milan le 14 septembre et de là, se répandit en deux jours dans toute Italie. Dans 900 villes les plus importantes la vie économique fut arrêtée (1). En Belgique on a vu depuis quinze ans deux grèves générales se produire, ayant pour but l'institution du suffrage universel. La première éclata le 2 avril 1893, dans laquelle prirent part 200.000 ouvriers environ, sous la conduite des chefs du parti socialiste. Elle dura deux jours et eut un résultat : le suffrage universel fut adopté par la Chambre, mais avec vote plural. En avril 1902, la tactique fut renouvelée en vue d'obtenir le vote simple ; 300.000 ouvriers déclarèrent la grève ; la Chambre résista cette fois et la revision fut écartée. D'autres grèves corporatives ou générales ont éclaté en Russie, en novembre 1905, à Barcelone en 1902, récemment en Suède aussi. Nous pouvons citer en finissant la grève géné-

1. J. Bourdeau, *Revue des Deux-Mondes*, mars 1905.

rale du 1^{er} mai 1906 en France, dans laquelle furent entraînés 202.505 ouvriers et qui coûta 3.570.033 journées de chômage (1).

1. Voy. sur les grèves récentes l'ouvrage de M. Levasseur : *Questions ouvrières et industrielles en France sous la troisième République*. Paris, 1907. p. 642 et s.

CHAPITRE II

Le fondement juridique du droit de grève et sa définition

I

Il importe, tout d'abord, d'arrêter notre attention sur un point encore très controversé et vaguement exposé aujourd'hui, à savoir quelle est l'idée générale, universellement admise sur le droit de grève. On verra plus loin, que ce n'est pas sans quelque intérêt de poser une pareille question, car de la lumière qu'on fera sur ce point de départ dépendront logiquement toutes les appréciations ultérieures. C'est, certes, une remarque suggestive à faire, que quand il s'agit de la proclamation d'un principe, presque tous les auteurs, sans distinction d'écoles, sont unanimes à déclarer que le droit de grève, c'est-à-dire le droit qu'ont les employés ou les employeurs à cesser simultanément le travail et à ne pas vouloir travailler en dehors de certaines conditions posées, est un droit incontestable. Mais aussitôt, lorsqu'il faut arriver à l'application de ce même

droit, lorsqu'il s'agit d'exposer les règles régissant son exercice, on ne manque pas de se rendre compte des dissidences très marquées.

On peut facilement observer ce fait par les justifications empiriques ou autres qu'on a essayé de donner à la grève. Le seul argument sérieux qu'on puisse invoquer en faveur du droit à la grève résulterait selon M. Leroy-Beaulieu (1) de ce fait, que l'on ne peut pas interdire à cent ouvriers ou à mille de cesser le travail d'un commun accord, quand cette cessation est parfaitement licite à chaque ouvrier isolément. Bastiat exprima la même pensée dans l'Assemblée législative de 1849 en disant : « qu'une action qui est innocente en soi ne peut devenir criminelle, parce qu'elle est multipliée par un certain nombre d'hommes. Il est impossible de dire qu'en lui-même, le chômage est un délit, par conséquent, si un seul homme a le droit de dire à un autre : je ne veux pas travailler, à telle ou telle condition deux ou trois mille hommes ont le même droit ». Cette conclusion cependant de la liberté individuelle à la liberté collective n'est pas à l'abri de contestations. M. Leroy-Beaulieu nous en donne lui même quelques exemples (2), et s'appuyant sur eux, il se refuse d'admettre

1. V. *Economiste français*, 1895, page 205; V. aussi de 1902, p. 5 et 1907, articles sur les grèves.

2. Il n'y a aucun délit pour un individu à s'arrêter dans une rue ou sur une route; cependant si un grand nombre

une assimilation absolue entre un acte isolé d'une part et une série d'actes collectifs de l'autre. On voit clairement combien la base qu'on a voulu prêter au droit de grève est fragile d'après cette opinion. En outre, cette assimilation est susceptible d'engendrer de graves inconvénients quant aux conséquences qui peuvent en découler, ce que nous ne manquerons pas d'indiquer un peu plus loin. M. Levasseur (1) aussi, tout en reconnaissant d'une manière générale le droit de grève, vu comme une conséquence du principe naturel de la liberté individuelle, arrive à n'y voir définitivement qu'un simple fait. « A notre avis, dit-il il n'y a en réalité ni droit de coalition, ni droit de grève, ce droit n'est inscrit dans aucune loi, non plus que le droit de travailler, de contracter.

d'individus forment un attroupement, il peut en résulter une contravention ou même un délit. Dans tout pays libre, tout citoyen peut désirer la chute du Gouvernement et même y travailler et ne commet pas ainsi une action délictueuse, s'il ne recourt pas pratiquement à des actes précis reconnus comme blâmables; d'autre part, nombre de pays considèrent toute combinaison, toute action concertée et permanente entre les citoyens pour ce même objet, comme un acte délictueux; c'est qu'il constitue le complot ou l'association illicite, suivant les législations. Il n'est donc pas toujours vrai de dire que tout acte qui est permis isolément doit être permis à l'état de combinaison. *Traité d'économie politique*, t. II, p 431.)

1. Levasseur. *Questions ouvrières et industrielles en France sous la troisième République*, Paris, p. 703 et s.

Il serait abusif de prétendre qu'il existe un droit spécial, parce que des ouvriers, en se mettant en grève, n'observent pas le délai-congé et ne sont cependant pas poursuivis pour cette infraction à la règle de leur métier, tandis que les patrons, qui renverraient soudainement des ouvriers sans tenir compte de ce délai seraient passibles de dommages-intérêts. » Avant d'analyser cette façon de voir, il semble utile de s'arrêter un instant ici, afin de pouvoir relever certaines confusions qui se répètent souvent, presque systématiquement et qui ont pour effet de fausser le jugement. Volontairement ou non, on s'obstine d'une part de séparer les éléments paraissant inséparables entre eux ; ou bien d'identifier les choses nettement distinctes. Ainsi, on admet facilement la distinction entre la coalition et la grève. La coalition serait une entente concertée en vue d'une décision à prendre relativement aux conditions du travail. La grève n'est qu'un effet éventuel, possible, mais non nécessaire de la coalition. On admet généralement aussi, que le droit de coalition est quelque chose absolue, tandis que le droit, de se mettre en grève, n'est qu'une tolérance (1). Cette distinction est vraie et elle est très concevable ; seulement les déductions qu'on a tenté d'en tirer semblent être tout à fait inexactes, car nous ne risquons pas d'être contre-

1. Boulloc. *Les Grèves*, 1902, brochure.

dits en comparant la grève à la guerre politique entre les nations. Un parallèle très détaillé même ne serait pas difficile d'esquisser entre ces deux phénomènes (1). Du reste, si la grève est considérée et critiquée tant comme un mal social, c'est précisément à cause de son caractère de guerre qu'elle implique dans ses manifestations. C'est une opinion unanimement adoptée aujourd'hui, elle est aussi la plus conforme à la vérité. Une observation de faits nous le prouve surabondamment. Si nous nous appuyons donc sur ce parallélisme, nous allons pouvoir constater, que dans le conflit armé entre les nations, c'est-à-dire dans la guerre, on distingue également deux éléments différents : l'ultimatum, sorte de mise en demeure et l'action coercitive. Or, que serait un ultimatum adressé à un Etat, si les moyens coercitifs ne lui servaient pas de sanction nécessaire. Que deviendrait une coalition, cette entente concertée pour la défense des intérêts communs, reconnue aux employés, si ce moyen de contrainte en était exclu ? Ne voit-on pas, que ces deux actes, quoique distincts par leur nature, ne sauraient être détachés l'un de l'autre, leur objectif étant le même. Ils sont intimement liés entre eux, jouent absolument le même rôle, car c'est une relation de cause à effet qui maintient leur cohésion.

1. V. *Annales de l'Institut international de sociologie*, 1900, article de M. Joffé sur les grèves.

Vouloir, par conséquent, contester l'un, on arrive forcément à annihiler l'autre.

La coalition comme l'ultimatum, pour être prise en considération et pouvoir produire une certaine émotion, génératrice parfois d'un arrangement amiable, doivent nécessairement envisager l'éventualité d'une guerre, d'un conflit aigu en cas d'échec des démarches paisibles. Reconnaître le droit de se coaliser, tout en refusant celui de faire grève, conduirait inévitablement à proclamer un droit fantôme, une simple fiction, résultat d'une pure imagination et dénué de toute valeur pratique. A côté de ce malentendu, signalé, il faudrait en indiquer un autre encore plus important. Ceux qui persistent dans leur sentiment et ne veulent pas admettre la réalité d'un droit à la grève, ou pour mieux préciser, ceux qui refusent encore de considérer cet acte, comme tout autre acte, législativement réglé, commettent une confusion en prétendant identifier le droit de grève avec la faculté de détruire le contrat du travail.

Il n'est pas exact de croire, que toute cessation concentrée du travail, implique fatalement la destruction du contrat de travail. On préjuge ainsi une question tellement débattue de savoir, si la grève constitue une rupture ou une simple suspension du contrat. Admettons même que toutes les difficultés soient résolues à propos de cette question ; en

supposant aussi que la grève soit interprétée toujours dans le sens de la rupture, malgré cela, il est parfaitement possible qu'une cessation collective et simultanée du travail se produise, sans que le contrat soit autrement suspendu que par voie légale et en observation du délai-congé. Du reste, l'inexactitude de cette opinion apparaîtrait encore plus manifeste si l'on analysait la nature des lois et des décrets relatifs aux coalitions, et aux grèves qui se sont succédé depuis la loi Chapelier jusqu'en 1864. Nous nous bornerons ici à en relever seulement, le plus brièvement possible, leur caractère essentiel et com

En examinant tout d'abord le décret des juin 1791, on peut remarquer, que l'incrimination porte que sur les faits de « délibération » convention » des ouvriers ou artisans de même profession, tendant à refuser de concert ou refuser qu'à un prix déterminé leur travail sur l'industrie. L'objectif immédiat visé par la loi, l'élément principal du délit réside exclusivement dans une entente ou délibération concertée. Le législateur du 22 germinal an XI, légifère tout à fait dans le même sens. L'incrimination reste la même quant à son objet, mais moins large cependant. Elle vient d'être subordonnée à certaines conditions nouvelles : simple entente concertée ne suffit plus. Pour qu'il y ait délit, une tentative ou le commencement d'exécution sont désormais nécessaires.

En remontant aux articles 414 et 415 du Code pénal, nous constatons également le même esprit, ce qui est d'ailleurs très naturel, puisqu'ils ne font que reproduire les articles 6 et 7 de la loi de l'an XI.

La loi du 27 novembre 1849 ne changea non plus l'ancienne caractéristique du délit, mais elle effaça toutefois une inégalité arbitraire, introduite déjà par la loi de l'an XI, transportée ensuite dans le Code pénal et selon laquelle, les coalitions de ceux qui faisaient travailler les ouvriers n'étaient punissables qu'en cas où elles tendent à forcer injustement et abusivement l'abaissement des salaires, tandis que celles des ouvriers étaient toujours punissables. Il résulte de là, que les circonstances qui entourent une grève éclatée, les conditions dans lesquelles, elle a pris naissance, la légitimité des motifs qui ont pu déterminé son explosion, l'observation ou non du délai-congé (1), tout cela n'étaient que des questions accessoires ou indifférentes même aux yeux des législateurs avant 1864. La loi punissait jusqu'alors le simple fait d'association et à plus forte raison l'abandon concerté du travail, abstraction faite de tout autre considération d'ordre juridique ou moral. De plus, une preuve indirecte de cette interprétation nous est offerte par cette influence considérable des

1. Arrêt de la Cour de cassation 27 février 1859, D. 59, I, 188.

doctrines non-interventionnistes qui illustrent précisément toute cette époque.

« La théorie individualiste ne reconnaissait pas dans son absolutisme les « prétendus » intérêts communs des ouvriers, puisqu'elle croyait à l'harmonie des intérêts individuels et à la formation naturelle du prix, résultant du nombre des ouvriers et du fond des salaires et qu'une pression artificielle de personnes associées ne pourrait que troubler cette formation (1). »

S'il en est ainsi, ce serait certainement aller trop loin, en contestant le droit à la grève, principalement de ce que son exercice entre d'habitude en conflit avec la convention du délai-congé, qui n'est qu'une clause accessoire du contrat et presque toujours seulement sous-entendue. Notons aussi, que l'exercice du droit de grève est pratiquement conciliable avec cette clause accessoire du contrat et c'est là une tendance même chez la plupart des grandes unions anglaises. Rien ne s'oppose non plus, à l'élimination même de toute convention de ce genre et cela, par une simple stipulation insérée dans le règlement d'ateliers. Par conséquent, en tenant compte de ces considérations, il n'est pas possible d'aboutir à une contestation sérieuse du droit de grève en se basant sur des éléments si mobiles. Au-

1. Schmoller. *Principes d'économie politique*, t, IV, p. 322.

tre chose est de savoir si la grève rompt illicitement le contrat de travail, autre chose aussi, si elle constitue une simple tolérance administrative ou bien un droit. Et ce n'est pas tout ; à cette divergence de vues indiquée, on pourrait joindre une autre série d'arguments, d'un ordre plus pratique qui militent en faveur ou contre le droit à la grève, principalement ceux tirés de l'opportunité ou des inconvénients qui évoquent généralement son exercice. Mais, à notre avis, toutes ces longues controverses ne présentent qu'une très faible valeur, car ce qu'il y a de profondément vrai, c'est que nous nous trouvons ici en présence d'une de ces nécessités sociales que ont la tendance à s'imposer au législateur même. Remarquons « que les phénomènes les plus importants de la vie des Etats, la condition même de leur progrès, échappent de plus en plus à leur volonté et sont régis par des nécessités d'ordre économique, sur lesquelles, ils ne peuvent rien. Aussi le rôle des gouvernements tend-il de plus en plus à être conditionné par des phénomènes économiques d'origine fort lointaine, absolument indépendants de l'action des hommes d'Etat et qu'ils doivent obéir » (1). La grève doit être envisagée essentiellement sous cet angle. « Sa nécessité est la même que celle de la guerre contre les Etats : c'est l'absence d'une autorité supérieure

1. G. le Bon. *Psychologie du socialisme*, pp. 232 et 234.

commune, qui a qualité pour régler le conflit » (1). Tous les pays, qui ont évolué sous un régime de liberté politique et économique, ont été soumis à la périodicité de ces crises; tous aussi ont été amenés à se convaincre de l'inefficacité des mesures prohibitives.

En France, comme en Angleterre et en Allemagne, ce sont l'agglomération des masses ouvrières dans l'industrie moderne et l'expansion de leur mouvement qui ont déterminé la généralisation de plus en plus large des grèves. L'Etat se sentait désarmé en face de leur fréquence et de leurs dimensions grandissantes. S'il a été assez fort de prohiber le chômage concerté de 15 à 20 ouvriers, les moyens lui manquaient de contenir les masses plus considérables. D'autre part, il lui était impossible de châtier toujours les grévistes, lorsque l'abandon du travail n'est accompagné d'aucun des actes qui par eux-mêmes, tombent sous le coup des lois, telles que la violence et les menaces (2). Finalement il dut se décider à une reconnaissance légale de ce genre de collisions collectives d'intérêt, qu'il ne pouvait plus empêcher sous un régime de la libre concurrence. Et si nous nous plaçons à ce

1. Cauvès. *Cours d'économie politique*, t. III, p. 134.

2. Leroy-Beaulieu. *Traité d'économie politique*, t. III, p. 432.

point de vue, on verra bien que la loi du 25 mai 1864 n'est pas tout à fait dénuée de caractère positif, et qu'on a eu tort de prétendre qu'elle ne proclamait rien, car l'abrogation des peines, qui punissaient jusqu'alors toute entente concertée entre les ouvriers, équivalait bien à la proclamation du droit à la grève. Cette intention nous semble visiblement manifestée par le législateur de 1864 et M. E. Olivier nous en fournit à cet objet, une preuve certaine : « Nous ne décrétâmes pas expressément la liberté des coalitions, le mot n'y est même pas proposé. Nous abrogeâmes les peines qui les frappaient et les remplaçâmes par d'autres, prononcées contre eux, qui porteraient atteinte à la liberté du travail ; du reste, la loi pénale procède toujours ainsi, elle n'énonce pas ce qui est permis, mais seulement ce qui est défendu, tout ce qui n'a pas été formellement défendu et puni, reste permis (1). »

Il est clair qu'on a voulu reconnaître légalement un véritable droit et si l'on n'a pas été tenté de le définir plus formellement, c'est peut-être à cause de la fort ancienne connaissance du fait. Maintenant, s'il est vrai que les faits précèdent toujours les lois et que le rôle du législateur consiste généralement à enregistrer ceux d'entre eux, qui se précisent le plus

1. La loi des coalitions (1864). *Revue Des deux-Mondes*, 1^{er} juillet 1901, p. 13.

par leur régularité constante, et puis par leur durée et qui sont, par conséquent, imprégnés déjà dans les habitudes et les mœurs, il semble alors, que la grève nous donne un exemple caractéristique à ce sujet, car personne ne saurait mettre en doute sa périodicité, sa plasticité en quelque sorte et surtout son long passé historique. Ajoutons, que si le législateur du second Empire n'a pas eu l'intention d'ériger la grève à la hauteur d'un droit d'ordre public et affranchi de toutes les conventions conclues, sa pensée a été néanmoins celle de lui conférer le caractère d'un droit et de reconnaître la légitimité de son exercice dans tous les cas, où elle reste exempte de menaces et de violences, quelque préjudiciable que paraisse son emploi pour les parties qui en usent.

II

Après avoir insisté sur la reconnaissance légale de la grève, essayons à présent de montrer sa propre structure. Demandons-nous en quoi s'analyse ce phénomène et comment on pourrait le définir. Avant de répondre à ces questions, nous croyons devoir présenter quelques observations préliminaires sur les divers éléments qui conditionnent son développement. Avec la constitution des agglomérations gigantesques des capitaux et de la main-d'œuvre, et par suite, de la division du travail de plus en plus grande nécessitée par les besoins nouveaux de la grande industrie machiniste, la solidarité morale et technique des ouvriers croissait sans cesse. De l'autre côté cette substitution progressive des groupements puissants de capitaux et de personnes à l'ancienne organisation des petits ateliers, a eu pour effet de susciter une grande perturbation dans les rapports déjà tendus entre les deux facteurs de la production : le capital et le travail. Sous le régime de la petite industrie on peut dire que l'ouvrier jouissait encore d'une certaine indépendance, il pouvait résister, lutter individuellement même, et défendre

assez utilement ses intérêts. Il lui était facile de quitter le patron et de s'embaucher ailleurs, les ateliers similaires étant en grand nombre et la main-d'œuvre très disséminée. Des faits semblables se voient encore aujourd'hui parmi les professions où une centralisation n'a pas encore été opérée. Mais la chose devient beaucoup plus compliquée lorsqu'il s'agit des grandes usines modernes avec leurs centaines et milliers d'ouvriers. Le duel entre l'ouvrier isolé et son employeur tout-puissant, le plus souvent anonyme, n'est plus soutenable, car sa valeur professionnelle est de moins en moins indispensable avec l'emploi des machines (1). Ainsi donc, l'ouvrier isolé étant une simple unité, dont le départ ne cause aucun préjudice, aucun arrêt de la grande usine, toutes ses revendications individuelles sont fatalement condamnées à l'insuccès. Au contraire, pour lui, le départ est suivi d'un chômage, qui peut être long et même entraîne assez fréquemment l'obligation de changer de domicile avec sa famille, ce qui est un grand dommage. Pour rétablir l'équilibre, il appelle à l'aide ses compagnons de travail, car si cette même revendication est répétée par la masse ouvrière d'un même établissement ou d'une profession entière, la question change complètement de face. Facile de remplacer un seul collaborateur, il devient impossible

1. Léon de Seilhac. *Les grèves*. Paris, 1903, p. 6.

à un employeur de remplacer simultanément tout son personnel. C'est le chômage forcé de son usine ; les capitaux demeurent improductifs, tandis que les intérêts et les loyers continueront à être exigibles ; c'est quelquefois, à la suite d'un chômage prolongé, la perspective même de perdre toute la clientèle et les débouchés les plus avantageux. Grâce à cette solidarité de tous les travailleurs contre tout le capital d'un même établissement, l'égalité de situation et des rapports peut seulement exister. « L'objectif immédiat de la coalition a donc été d'empêcher que la condition de l'employé dépendît trop étroitement de la justice du patron, alors qu'on ne saurait présumer que celui-ci, talonné par la concurrence puisse être toujours et partout juste. » (1).

Cette action collective des employés devient le plus souvent une force considérable, capable de contrebalancer les avantages des capitaux. Là où leur influence est des plus prépondérante, c'est là aussi que se montre indispensable l'organisation la plus compacte de la force des employés, surtout de leur force d'inertie et de résistance. Les employés de toute sorte eurent, du reste, de bonne heure conscience de leur faiblesse individuelle, et la lutte individuelle devait logiquement se transformer en de plus forts combats collectifs. Ainsi, les deux puissances

1. Arthur Fontaine. *Les grèves et la coalition*, 1897, p. 11.

ces ennemies, le Capital et le Travail organisent leurs armées : le Capital, sous la forme de sociétés par actions, de grandes compagnies, de Syndicats. monstres ; le travail sous la forme de Trades-Unions et de Syndicats. Le Capital, ayant pris une grande avance dans ses opérations de mobilisation, a d'abord pris le dessus ; mais depuis quelques dizaines d'années, le travail à son tour commence à grouper son armée internationale (1).

On peut dire maintenant que les conflits entre ces deux agents de la production naissent, en pratique, d'une façon peu compliquée et presque uniforme. Les ouvriers d'un même établissement industriel ou de plusieurs établissements similaires, quelquefois même d'une profession tout entière, soucieux d'améliorer leur sort, estiment nécessaire de formuler certaines réclamations à leur patron. Par contre, ils peuvent aussi avoir des mobiles très sérieux et un intérêt réel de s'opposer énergiquement à certaines modifications de leur situation actuelle, que le patron se proposerait de faire. Deux hypothèses sont alors à considérer ; a) ou bien l'employeur acceptera leurs griefs : c'est la continuation dans ce cas de l'harmonie préexistante momentanément menacée ; b) ou bien il refusera de leur donner satisfaction, jugeant leurs demandes par trop exagérées ou comme

1. M. Gide. V. *Revue d'économie politique*, 1901.

incompatibles avec ses intérêts : c'est le conflit, la lutte qui s'engage. Nous aurons à nous occuper ici de cette seconde hypothèse, celle, où les intérêts des deux facteurs se trouvent ouvertement aux prises par suite d'une vive opposition soudainement survenue. Leur psychologie dans ce cas pourrait être résumée de la manière suivante. Etant tous les deux inspirés par des sentiments semblables de la lutte, chacun cherchera dans la mesure de ses forces et de ses moyens à réaliser sa suprématie sur l'autre. Tous les deux sont également pénétrés de cette idée : que pour faire triompher leurs prétentions contradictoires, une des conditions premières, c'est de pouvoir créer pour la partie ennemie des circonstances telles qu'elle ne puisse songer à une résistance un peu prolongée, sans s'exposer immédiatement à des dommages considérables. En effet, cette éventualité des graves préjudices matériels doit être considérée comme une des causes principales qui réagissent sur leur intransigeance et qui ont pour rôle de rendre leurs prétentions plus accommodantes et moins exclusives.

Les ouvriers cherchent précisément dans la combinaison de leurs forces individuelles cette puissance qui leur manque toujours à l'état d'isolement ; c'est par une action collective qu'ils entendent peser sur la volonté de leur patron et influencer ainsi sur ses décisions. Comme celui-ci est sans doute, loin de souhai-

ter sa propre ruine et puisque sa fortune ou son bien-être dépendent intimement de la marche de son entreprise, c'est dans un arrêt brusque de son fonctionnement qu'ils espèrent porter le coup le plus sensible à ses intérêts : immobiliser les machines, rendre les capitaux inféconds, sont autant de moyens efficaces à ébranler sa ténacité. Et dans ce but, ils essayent par une entente préalable d'abandonner en masse ses ateliers ou ses chantiers et de provoquer d'une façon simultanée le chômage général de son industrie. Dans des cas exceptionnels, après une longue lutte et après une surexcitation extrême des passions antagonistes, il n'est pas rare, malheureusement, même à l'heure actuelle, de voir les salariés recourir aussi à des contraintes directes, soit contre les personnes soit contre la propriété. Cependant une observation plus scrupuleuse des faits nous permet d'espérer la disparition progressive de ces procédés condamnables, qui dénotent généralement une mauvaise organisation et une désespérante faiblesse de la partie qui en use. « C'est au prix de luttes douloureuses et d'efforts incessants que la classe ouvrière parvient à réaliser les formes de concentration qui sont en harmonie avec le développement industriel (1) ».

1. M. Bourguin. *Les systèmes socialistes et l'évolution économique*, p. 265.

Avec le progrès moral et intellectuel des ouvriers et à mesure que leurs groupements se perfectionnent, leurs ressources financières augmentent, les violences directes deviennent inutiles. Si nous portons d'ailleurs notre attention sur les nations actuellement civilisées, nous verrons que la violence directe a perdu graduellement du terrain dans la lutte pour la vie entre les individus; et on peut dire, que cette substitution est en train de s'opérer aussi dans les conflits collectifs. Plus les groupements ouvriers deviennent numériquement et économiquement forts, plus ils se disciplinent, et par suite, toutes les violences disparaissent peu à peu, cédant la place à des duels plus loyaux et en même temps plus impressionnants (1).

Si l'on se retourne du côté des patrons, il est facile de se rendre compte qu'ils escomptent surtout le dénûment, la pauvreté, de même que le manque

1. Voici une appréciation de M. Gide sur ce point : « L'opinion publique en Europe, distraite, sans doute, par les péripéties des drames ténébreux qui passionnent Paris ou par les pugilats parlementaires de Vienne, n'a pas prêté une attention suffisante à la grève des ouvriers mécaniciens d'Angleterre. Cependant celle-ci, bien qu'elle n'ait été signalée par aucun de ces épisodes dramatiques, de ces incidents tapageurs, qui frappent l'imagination des foules, mais précisément par le calme, la dignité, la solennité avec laquelle elle se poursuit depuis six mois, restera une des manifestations les plus grandioses de la lutte entre le Capital et le Travail. C'est la plus puissante des Trades-Unions anglaises : The Amalgated Society of Engineers avec 86.000 membres. » (V. *Revue d'économie politique*, 1897, p. 1067.)

de ressources de leurs employés : et en profitant de leur situation précaire, ils espèrent maintenir la supériorité de leur position. « La peur du chômage et le spectre qui fait trembler tous les ouvriers et qui les rend si faibles » (1). Nombre d'ouvriers, en effet, ne vivent qu'au jour le jour ; la nécessité de gagner un salaire, si minime soit-il, est si puissante chez eux ! Les employeurs savent, naturellement, tirer partie de ces vérités et c'est par les renvois en masse, qu'ils essayent à leur tour de dompter les exigences de leurs employés et briser par la faim toute velléité de résistance. Leur jeu est particulièrement favorisé par le fait—contraire sans doute aux sentiments ouvriers, — qu'ils n'ignorent nullement les obstacles et les difficultés qui s'opposent à l'homogénéité de l'action ouvrière, surtout lorsqu'elle est mal organisée, sous la direction de chefs peu expérimentés et sans fonds de caisse alimenté par des cotisations régulières (2) ; car, pour qu'une grève ait

1. Schmoller. *Principes d'économie politique*, t. IV, p. 113.

2. La grève étant assimilable à la guerre, la victoire dépend en grande partie de la puissance financière de deux belligérants. « Dans la concurrence sociale qui existe entre les classes riches et la masse salariée, tous les avantages sont du côté des classes riches ; d'abord ce sont elles qui possèdent le nerf de la guerre, c'est-à-dire l'argent et l'instruction ; ensuite la concurrence individuelle qui règne inévitablement entre les membres de la classe salariée les contraint à subir, pour vivre, les conditions des salariants ».

J.-L. de Lanessan. *La concurrence sociale*, Paris, 1904, p. 307.

des chances de réussir, il est nécessaire que la totalité ou la grande majorité des employés soit acquise à sa cause et qu'ils y restent fidèles jusqu'à la fin. Or, les désaccords et les dissidences se produisent presque toujours ; l'intérêt individuel l'emporte assez fréquemment sur l'intérêt collectif ; sous prétexte de défendre leur indépendance en vertu du principe de la liberté du travail, on rencontre d'ordinaire une partie d'ouvriers qui s'abstiennent de toute participation dans la grève ; d'autres, également, soit par suite d'un développement insuffisant des sentiments de solidarité, soit à cause de grosses charges familiales, sont très disposés aussi à la défaillance. Enfin, si l'on y ajoute l'énorme effectif des « sans-travail », il n'est pas malaisé de comprendre alors, combien la position des patrons est rehaussée à cette pensée de pouvoir espérer à remplacer sinon tout, du moins, en partie son personnel et éviter de cette façon une interruption complète de son entreprise.

D'après ces indications sommaires, il est possible de se rendre compte quelle est la situation respective des deux parties au moment d'un conflit. Tâchons maintenant de donner une définition de la grève. Les observations précédentes nous portent à en formuler la suivante :

Une cessation collective et concertée du travail effectuée par les employés ou les employeurs d'un ou plusieurs établissements industriels ou commer-

ciaux et utilisé réciproquement comme un instrument de contrainte, dans le but de provoquer ou de s'opposer à certaines modifications des conditions de travail et du salaire.

Cette définition, bien entendu, est loin d'être parfaite et surtout suffisamment élastique à pouvoir englober toutes les variétés de grèves, car avec le progrès de la solidarité qui caractérise la société moderne et avec les libertés d'association, qui ont la tendance de s'étendre à toutes les catégories de citoyens, la grève devient une arme extrêmement maniable et visant les résultats les plus divers. Notre définition, sous peine d'être fort compliquée, est essentiellement limitée aux différends des domaines industriel et commercial et ne s'appliquent qu'aux grèves ayant un caractère professionnel. C'est pourquoi, les grèves dites politiques, c'est-à-dire celles dirigées contre les pouvoirs publics dans l'intention d'obtenir certaines réformes électorales ou autres, doivent rester en dehors de son cadre. Il arrive assez souvent que les ouvriers se mettent en grève dans le but d'intervenir au nom de la solidarité de classe, non pas dans un intérêt professionnel direct, mais pour un autre groupement déjà en grève. C'est ce qu'on appelle les grèves *sympathiques*. Enfin, on a vu quelques cessations collectives du travail d'une nature toute spéciale et qui ont été accomplies de connivence entre employeurs et ouvriers ayant

pour but une élévation artificielle des prix (1). Cette remarque faite, il importe d'éclaircir davantage la définition donnée. Le point fondamental, qu'on ne devrait jamais perdre de vue, c'est que la grève implique toujours la notion d'un phénomène collectif. Il n'y a pas de grève sans décision collective. Et elle est collective en ce sens qu'elle est le résultat d'un concert préalable entre les intéressés. Dans les professions où la main-d'œuvre n'est point condensée, comme par exemple chez les boulangers, les petits épiciers etc., la grève consiste plutôt dans une cessation concertée du travail, le mot collectif serait inexact à l'égard d'un seul patron, car il s'en trouve beaucoup qui n'emploient qu'un seul ouvrier.

Un deuxième élément également constitutif de l'idée de grève est son caractère de contrainte qu'elle imprime aux relations des patrons et des ouvriers, c'est cette idée de combat qui se déroule entre eux sur un terrain économique et qui assure presque toujours la victoire au combattant capable d'endurer cette lutte le plus longtemps possible.

1. Un curieux exemple nous donne la grève des ouvriers mineurs de l'Angleterre, éclatée en 1902, intéressant 400.000 membres. Le stock du charbon devenu exorbitant, les patrons et ouvriers se sont entendus de suspendre l'extraction pour un temps convenu, afin de déterminer une hausse de prix et donner le temps au stock de s'écouler sur le marché. (V. *Chronique de la Revue d'économie politique*). On trouve d'autres exemples aussi de cette simulation des grèves. (V. Léon de Seilhac. *Les grèves.*)

Le troisième point, qui permet de distinguer nettement la grève de toute autre cessation individuelle ou collective du travail et qui lui donne sa physionomie propre, c'est que cette cessation collective du travail a un objectif différent de toute autre interruption et qu'elle consiste dans une volonté presque régulière, que manifestent les parties, dès le début du conflit, à reprendre le travail aussitôt qu'un arrangement sera intervenu. Ils ne cherchent par ce moyen que de peser les uns sur les autres dans l'intention d'améliorer ou de maintenir leurs situations respectives, mais n'entendent pas à se séparer d'une manière définitive. Sitôt que le chef d'entreprise aura accueilli les réclamations de ses employés, les rapports qui existaient antérieurement entre eux se trouvent immédiatement rétablis et le travail continue son cours normal qu'il avait avant le conflit. Mais, nous touchons ici à une question, déjà effleurée, à savoir si la grève est une suppression ou une rupture du contrat de travail, question intéressante et délicate, qui a donné lieu à des discussions animées dans la doctrine et dans la jurisprudence et que nous ne pourrions pas passer sous silence. C'est ainsi que la Cour de cassation a constamment décidé que la grève rompt le contrat de travail ; un autre groupe de juristes, soutiennent au contraire que la grève ne rompt pas le contrat, mais en suspend seulement l'exécution ; enfin, plusieurs auteurs sont disposés d'en adopter

une solution moins catégorique, estimant que la grève ne saurait être considérée ni toujours comme la rupture, ni toujours comme la suspension du contrat et que tout dépend des circonstances, de sorte que la solution de cette question devrait être laissée à l'appréciation des tribunaux, qui décideront suivant chaque espèce, s'il y a lieu de considérer la grève comme ayant rompu le contrat ou si son effet se borne simplement à suspendre son exécution. A cause de l'intérêt que présente le sens de cette solution, par sa répercussion sur le contrat de travail et sur la conception même de la grève, il est nécessaire d'en faire un examen plus détaillé. On peut donc ramener à trois points suivants les conséquences pratiques et immédiates, qui se dégagent de la solution qu'on adapterait à cet égard : *a)* Les ouvriers doivent-ils ou non observer le délai-congé de leur engagement et dans le cas de l'inabréviation sont-ils tenus ou non à des dommages intérêts ; *b)* Si les patrons peuvent remplacer immédiatement les ouvriers grévistes et, le conflit achevé, se proposer de réembaucher une fraction d'entre eux, sans exposer à aucune indemnité ; *c)* Si la période de chômage de la dernière année, occasionné par une grève volontairement acceptée, peut influencer sur le calcul du salaire de base pour la rente, en cas d'accident de travail, prévu par l'article 10 de la loi du 9 avril 1898.

Si l'on admet que la grève ne produit jamais une

rupture du contrat, il est logique, que les ouvriers, en cessant brusquement le travail, ne sauraient être condamnés à aucune indemnité résultant de l'article 1780 du Code civil, qui prévoit justement la résiliation du contrat par la volonté d'un seul des contractant. D'autre part, les patrons, seraient également exempts de toute responsabilité pécuniaire, s'ils se décidaient à fermer les portes de leurs établissements nonobstant toute clause du délai de prévenance. Et le jour où ils voudraient continuer le travail les ouvriers se trouveraient dans l'obligation de réintégrer les usines, sous peine de s'exposer à des dommages-intérêts, par suite d'un manquement à leur engagement antérieur, qui reste toujours valable tant qu'ils n'ont point fait connaître aux patrons leur intention formelle de résilier leur contrat de travail. Si, au contraire, on considère la grève comme constituant une rupture juridique du contrat, les conséquences en seraient exactement renversées. L'ouvrier sera tenu d'observer toujours le délai de prévenance et les patrons de même, en décidant un lock-out, doivent préalablement donner le congé régulier à tous les employés individuellement et c'est seulement dans ces conditions qu'ils pourraient arrêter la production. Quant au calcul du salaire de base, il différera aussi suivant l'opinion qu'on se fait sur les effets de la grève par rapport au contrat. Pour les ouvriers occupés pendant moins de douze mois avant l'accident,

le salaire servant de base à la fixation des rentes dues à la victime, variera avec la rémunération effective, qu'il a reçue depuis son entrée dans l'entreprise. Si la grève rompt toujours le contrat, l'ouvrier sera considéré comme réembauché une fois celle-ci terminée et le point de départ pour déterminer l'indemnité due pour cause d'accident, ne comptera que du jour de son nouvel engagement ; si au contraire, la grève ne fait que suspendre le contrat, le salaire de base sera fixé d'après son premier salaire, c'est-à-dire celui, touché avant la grève. Mais remarquons, tout de suite, que toutes les difficultés qu'a présentées la solution de cette question, résultent principalement d'une adaptation très rigoureuse des textes, qui n'ont été confectionnés que pour les conventions de personne à personne et n'ont nullement eu en vue de régir les rapports d'un ordre collectif et qui ont été cependant régulièrement appliqués aux contestations à propos de l'exercice du droit de grève, phénomène essentiellement collectif.

Devant les tribunaux la question ne s'est pas posée autrement que sous cette forme individuelle et les juges ont eu à se demander si tel ou tel ouvrier, en cessant le travail a ou non rompu son contrat de travail et par suite à statuer toujours sur les cas isolés. C'est dans ces circonstances aussi que la Cour de cassation a voulu formuler une solution de principe à ce sujet par son arrêt décisif du 18 mars

1902 (1). Le Conseil des prud'hommes de Reims (2), dans son jugement, rendu un mois après celui de la Cour suprême, manifesta encore plus nettement cette assimilation de l'acte collectif à l'acte individuel; individuel ou collectif, dit-il, la rupture du contrat de travail est sans aucun doute, soumise aux mêmes règles de droit commun, et les responsabilités de la rupture incombent fatalement, équitablement, légalement à celui qui l'a provoquée, que ce soit le patron ou que ce soit l'ouvrier; « attendu, que lorsque le demandeur ne continue pas l'exécution de son contrat, *il confirme de fait la dénonciation* de son contrat de louage de services en cessant le travail et en rompant ainsi définitivement son contrat et aucune loi, ni ancienne, ni récente ne peut-être invoquée comme contraire à cette affirmation ». Un autre arrêt de la Cour de cassation de 1904 (3) statuant précisément à l'occasion de la fixation du salaire de base en cas d'accident de travail, admet également

1. C. de Cassation. Requ., 18 mars 1902. D. P. 1902. 1 323.

2. Conseil des prud'hommes de Reims, 30 avril 1902. *Gazette des tribunaux* du 5 mai 1902.

3. C. de cas., 4 mai 1904. D. P. 1904. 1. 289. — Voy. en ce sens : Bouloc. *Les grèves*, p. 37. — Hamelet. *Les grèves devant la loi et les tribunaux*. Paris, 1904, p. 217. — Paul Leroy-Beaulieu. *Traité d'économie politique*, t. III, p. 438, aussi l'*Economiste français*, 1895, p. 205; 1902, p. 5, 1907.

que la grève détruit le contrat de travail, qui liait l'ouvrier et le patron : « la grève mettant fin au louage de service, un nouveau contrat se forme entre les ouvriers et le chef de l'entreprise, lors de la reprise du travail ».

Cette thèse jurisprudentielle, d'accord avec celle de l'école libérale, peut être contestée à un double point de vue. Si l'on examine d'abord les rapports qui existent entre chaque ouvrier isolé et le patron, il n'est pas douteux que la résiliation s'opérera d'une manière définitive chaque fois que l'ouvrier jugera convenable de quitter son patron en dénonçant son engagement dans le délai prévu, de même pour le patron lorsqu'il congédie ses ouvriers dans les formes prescrites au contrat de louage de services.

Mais la question devient moins claire lorsqu'il s'agit d'une collectivité. Les ouvriers qui cessent le travail à la suite d'un accord concerté et quittent les ateliers après une grève déclarée, on peut dire que leur abandon collectif du travail équivaut bien à une rupture matérielle des relations préexistantes qui les liaient au patron, mais le but de cette cessation est entièrement opposé à celui d'un ouvrier isolément pris. N'est-il pas vrai, qu'ils finissent à peu près toujours, par réintégrer le même établissement et que la période de chômage plus ou moins prolongée n'est qu'une période d'attente, pendant laquelle on espère de part et d'autre à aboutir le

plus brièvement possible à une solution plus ou moins satisfaisante du conflit, et aussitôt ce résultat obtenu de reprendre le travail ?

Cependant, même pour les conventions ordinaires de l'individu à l'individu, l'acte matériel de rupture du contrat de louage de service ne coïncide pas nécessairement avec sa résiliation. Il est incontestable, par exemple, qu'un ouvrier, empêché par la maladie de continuer son travail, ne peut pas être censé avoir rompu par ce seul fait son contrat.

La Cour de cassation se prononce dans ce sens aussi pour le cas, où un ouvrier isolé s'abstiendrait du travail pour cause d'affaires de famille (1). De même l'article 1724 du Code civil dans son paragraphe 3 prévoit le cas du bailleur qui manque à son obligation de faire jouir le locataire des lieux loués ; celui-ci peut quitter la maison devenue inhabitable, sans consommer pourtant aucune rupture du contrat, qui pourrait durer tant que le locataire ne se sera pas décidé de demander une résiliation de son bail, que la loi lui accorde. Citons encore la loi du 18 juillet 1901 suivant laquelle « en matière de louage de services, si un patron, un employé ou un ouvrier est appelé sous les drapeaux comme réserviste ou territorial pour une période obligatoire d'instruction militaire, le contrat de travail ne peut être rompu à cause de

1. S. 1902 I. 1894.

ce fait ». Si la cessation individuelle du travail équivaut d'une façon générale et presque régulière à la résiliation du contrat, comme étant une manifestation de la volonté unilatérale et reconnue par la loi (art. 1780), il nous paraît inadmissible d'interpréter d'une manière identique la volonté collective des grévistes et d'en venir à cette conclusion que la grève vaut une simple addition de ruptures individuelles.

Les principes du droit commun ne doivent avoir en matière de grève qu'une application exceptionnelle ; l'erreur consiste précisément dans leur généralisation abusive.

Lorsque l'article 1780, complété par la loi du 17 décembre 1890 dit que le louage de service fait sans détermination de durée — ce qui est le cas ordinaire — peut toujours cesser par les volontés d'une des parties contractantes, c'est donc à cet élément intentionnel que le législateur semble attacher toute son importance, c'est en lui qu'il voit la cause essentielle de la résiliation. M. Planiol et plusieurs autres jurisconsultes et auteurs se sont rangés récemment à cette interprétation : « Prétendre dit-il, que toute grève met fin au louage de travail, c'est méconnaître la pensée certaine des intéressés. L'intention des parties doit être respectée, à moins qu'il n'existe quelque raison impérieuse qui s'y oppose. La grève est tout simplement un refus temporaire d'exécution

et n'a rien de commun avec la résiliation ou la résolution d'un contrat » (1). Mais comme nous l'avons déjà dit, la Cour de cassation saisie de la question à l'occasion du procès Loichot, ouvrier serrurier au service d'Hufflen, qui avait de son plein gré quitté ce dernier, pour se mettre en grève et qui a été condamné à 28 francs de dommages-intérêts, *pour n'avoir point observé le délai de prévenance vis-à-vis de son patron*, rendit un arrêt tout autre le 18 mars 1902 et en se basant sur la violation des articles 1780 et 1134 du Code civil, 414 et 415 du Code pénal et du principe de la liberté du travail, selon lequel : « la grève quelque légitime qu'en fût l'exercice, ne laissait pas moins les parties dans les liens de l'engagement qu'elles avaient pris d'observer entre elles et les délais d'usage ».

C'est surtout cette éventualité d'inobservation du délai-congé, si fréquent dans les conflits industriels, qui a divisé les auteurs et l'opinion publique en ceux, qui voient dans le fait de grève une simple suspension du contrat et ceux qui y voient une rupture, une violation manifeste. Selon la première opinion, l'idée du délai-congé ne saurait avoir aucun sens, puisque

1. Note sous Cass., D. P., 1904. 1. 289. — V. Esmein note sous S. 98. 1. 17. — Albert Wahl. *Questions pratiques de législation ouvrière*, 1903, p. 162. — Marillon. *Le droit de grève et le contrat du travail*. Dijon, thèse, 1905. — Briquet. *Revue socialiste*, 1904, p. 723.

les ouvriers ne comptent pas quitter l'atelier et que le contrat n'est que suspendu. La loi du 27 décembre 1892, qui offre aux parties un moyen de conciliation, même après la grève déclarée, suppose aussi logiquement la persistance de l'ancien contrat, malgré la grève survenue.

D'après la seconde opinion chaque ouvrier est tenu avant de pouvoir se mettre, en grève de prévenir son patron par un avis individuel. Voici comment M. l'avocat général Feuilloley développe à ce sujet une de ses conclusions. « Où donc a-t-on vu que l'état de grève crée des droits particuliers aux grévistes ou les délie de leurs engagements ? Qu'on m'en cite un seul exemple ! Est-ce que l'état de grève dispense les grévistes de payer leurs loyers, leurs fournisseurs et les dettes qu'ils ont contractées ? Pourquoi, dès lors, seraient-ils dispensés d'exécuter les obligations de faire qu'ils ont contractées envers leurs patrons ? Est-ce que les obligations qui dérivent du contrat de louage de services sont moins respectables que celles qui dérivent du contrat de vente ou de bail ? Et ce que je dis des ouvriers, je le dis bien entendu, des patrons. Est-ce qu'il pourrait être loisible à des chefs d'industries coalisés, de licencier brusquement, du matin au soir sous prétexte de la grève, tous leurs ouvriers envers lesquels ils avaient un engagement, exprès ou tacite, de ne point les

congé dier sans un préavis d'une semaine, de quinze jours ou d'un mois » (1).

Il faut cependant convenir que le délai-congé n'est qu'une clause accessoire du contrat, susceptible d'élimination. Il est institué dans le but de permettre à l'ouvrier isolé de trouver du travail ailleurs sans être exposé de chômer et au patron de pouvoir le remplacer. Or, lorsqu'une grève éclate de pareilles obligations n'ont aucune utilité à ce point de vue. D'autre part, comme le fait justement remarquer M. Briat, dans la discussion au Conseil supérieur du Travail, la stipulation d'un délai de prévenance d'une certaine durée pourrait mettre une sérieuse entrave à l'exercice du droit de grève. Et si le patron change le taux du salaire, les ouvriers seraient donc obligés d'accepter ce changement pendant un temps plus ou moins long avant de pouvoir se mettre en grève (2). « Décider en principe, écrit M. Pic dans son *Traité*, que toute grève, si légitime qu'on la suppose dans son principe, pourra servir de base à une action en dommages-intérêts de la part du patron, sous le prétexte que les délais de congé n'auraient pas été observés, et légitimer ainsi une mainmise de justice sur le patrimoine syndical ou sur les biens propres des coalisés, syndiqués ou non, équivaldrait

1. C. de cass. D. P., 1902. 1.323.

2. V. Conseil supérieur du travail, juin 1905.

à paralyser l'exercice du droit de grève dans la majorité des cas ; l'esprit de la réforme de 1884 est en opposition manifeste avec cette solution (1). »

La vérité est, qu'une solution uniforme ne saurait répondre à la réalité des faits. Si l'on prend comme critérium l'intention formelle des parties, dans nombre de cas on a pu constater, que les grévistes manifestaient si peu leur volonté de rompre le contrat que, s'ils se sont mis en grève, c'était précisément pour assurer une exécution loyale des obligations nées de leur contrat. Quand les employés des Omnibus se sont mis en grève en 1891 c'était dans le but d'obtenir de la Compagnie l'exécution rigoureuse du contrat, aux termes duquel la durée du travail devait être limitée à douze heures et qui a été dépassé un moment donné. Il est également difficile de méconnaître cette volonté positive chez les ouvriers, lorsqu'ils prennent, par exemple, certaines mesures nécessaires pour empêcher la détérioration des moyens de production : surveiller le boisage des mines, assurer le fonctionnement des pompes d'épuisement, entretenir les hauts fourneaux, etc.

Si on se retourne du côté des patrons, beaucoup d'entre eux font afficher en temps de grève un avis, par lequel les ouvriers sont avertis « qu'au cas où

1. Pic. *Traité de Législation industrielle*. Paris, 1903, p. 201.

ils n'auraient pas repris le travail à une date déterminée, ils seront considérés comme ne faisant plus partie de leur personnel ».

En sens inverse, la volonté d'une fraction d'ouvriers sinon de la totalité — quand ils ne sont pas nombreux — peut-être manifestement contraire à la réintégration de l'atelier, ce qui arrive lorsqu'ils s'embauchent dans une autre usine. Ils peuvent aussi quitter l'atelier sans espoir de retour, le cas où le patron s'était conduit d'une telle façon, qu'ils sont décidés à ne plus travailler chez lui.

Parfois même la grève s'accompagne d'actes tels que des violences, des tentatives de destruction et d'incendie d'usines, qui sont sinon psychologiquement du moins logiquement incompatibles avec l'intention de reprendre le travail. On voit par ces quelques exemples, combien il est délicat de trancher la question d'une façon absolue dans un sens ou dans l'autre. Tel a été l'avis de la Commission de la Société d'Etudes législatives, qui a été à peu près unanime à reconnaître que la question de savoir si, d'après l'intention des parties, la grève entraîne la suspension du contrat ou sa rupture, ne saurait comporter une solution unique, et qu'elle doit être résolue suivant les circonstances par l'affirmative ou par la négative (1). L'amendement, proposé par MM. Jay

1. Brocard. *Bulletin de la Société d'Etudes législatives*, 1906, p. 423.

et Fontaine, lors de la discussion du contrat de travail dans la session extraordinaire de juin 1905 au Conseil supérieur du Travail, était conçu dans le même esprit : « Le Conseil supérieur du Travail est d'avis que la grève ne saurait être considérée ni toujours comme rupture du contrat de travail par l'ouvrier, ni comme une suspension, que c'est une question d'espèce délicate, qu'il faut tenir compte et des circonstances et de la volonté des parties. »

Seulement, quelle que soit la solution qu'on accepterait à ce point de vue, il faut être certain d'une chose, c'est que dans l'état actuel de la législation civile, il n'est pas possible ni aux patrons ni aux ouvriers de se soustraire à toutes les règles, qui régissent le contrat de louage de services et spécialement la rupture de ce contrat.

Alors même que la jurisprudence déciderait que la grève ne constitue jamais une rupture du contrat, les intéressés ne retireraient pas les avantages espérés par eux. Car, si la grève n'est point une rupture du contrat, elle n'en est pas moins une inexécution plus ou moins prolongée, dès lors les principes du droit commun décident que les ouvriers qui n'exécutent pas le contrat de travail seront tenus à des dommages-intérêts, si l'inexécution provient d'une faute de leur fait. (Art. 1382 du C. civ.)

Mais en cas de grève, reste à déterminer à qui incombe cette faute et c'est au tribunal de se pro-

noncer. Le problème devient très compliqué lorsque les actions se combinent. Si les ouvriers se mettent en grève, est-il loisible au patron de leur donner congé le jour même de la déclaration de la grève en vertu de l'article 1187 du Code civil et en estimant l'inexécution du contrat comme fautif, les faire condamner à des dommages-intérêts ? Et ces derniers peuvent-ils, au contraire, se retourner contre le patron et l'actionner en dommages-intérêts pour renvoi abusif ?

La nécessité d'une législation spéciale aux conflits collectifs s'impose de plus en plus. L'idée d'un simple rapport personnel du patron à l'ouvrier domine notre droit commun, tandis que la grève devrait être envisagée comme un fait collectif. Plus nous avançons, plus le régime du travail tend à devenir collectif, c'est dans ce sens que la législation devrait évoluer. Il est souvent impossible d'exiger de plusieurs milliers d'ouvriers occupés dans une entreprise une dénonciation personnelle et isolée du contrat, avant de pouvoir se mettre en grève. La dénonciation collective devrait être considérée dans l'organisation actuelle de l'industrie comme le seul mode pratique. Le projet de la Société d'études législatives sur le contrat du travail, dans son article 39, s'était occupé de la question ; il dit : « Que la cessation simultanée du travail est soumise aux règles de l'article 34, notamment en ce qui concerne l'observa-

tion du délai-congé. Toutefois, la volonté de cesser collectivement le travail, notifiée par les employés à l'employeur dans les conditions et les formes à fixer par une loi spéciale, équivaut à l'observation du délai-congé » (1).

Tout ceci dénote bien le besoin, pour une réglementation particulière, des rapports entre patrons et ouvriers, et l'insuffisance des principes du droit commun dans leur extension à des conflits d'ordre collectif.

1. V. *Bulletin de la Société d'études législatives*, 1906.

CHAPITRE III

**Le fondement économique du droit de grève.
— La loi de l'offre et de la demande. — La
concurrence et les grèves.**

La conception du travail-marchandise est, à peu près aujourd'hui, universellement admise. Des analogies très minutieuses ont été relevées sur ce point (1) ; elles montrent bien, qu'entre le travail envisagé comme un des éléments de la production et tout autre matière destinée au même but, la différence est peu saisissable, et, s'il y en a une, on peut dire, qu'elle sert seulement à ériger le travail sur un degré supérieur de l'échelle des valeurs, à cause de sa nature spéciale et délicate, d'être intimement lié à la personne humaine.

1. Voy. Bureau. *Le Contrat de travail*, p. 105 et s.

Avec l'essor de la production moderne, une mésintelligence très profonde se manifeste dans les rapports des ouvriers et ceux qui les font travailler. L'employé et l'employeur ne se considèrent plus comme des collaborateurs, comme deux unités qui concourent à une même fin : qui est la production et la vente d'un produit déterminé. Leurs intérêts sont devenus, depuis longtemps déjà, nettement distincts les uns des autres, le plus souvent même, entièrement opposés. L'employeur conserve toujours jalousement la direction totale de son entreprise ; s'il y a des pertes, il en subit seul les conséquences, mais s'il y a des gains, c'est naturellement encore lui qui en bénéficie seul. L'employé, de son côté, a pour seul objectif de vendre ses capacités physiques et intellectuelles au prix le plus haut possible et ne se soucie guère de la prospérité des affaires de son patron, si ce n'est dans la crainte du chômage qui pourrait en résulter par suite de sa ruine et de la fermeture de son établissement. Les anciens rapports d'un patronage plus ou moins sincère au profit de l'ouvrier et de soumission confiante de la part de celui-ci ont totalement disparu. Ce qu'ils cherchent précisément tous deux, c'est l'indépendance, la liberté la plus parfaite des uns vis-à-vis des autres. Repoussant toute idée d'association, ils affirment au contraire leur volonté très ferme, de n'établir entre eux d'autres relations que celles qui existent entre

un vendeur et un acheteur d'une marchandise quelconque (1).

Nombre d'économistes les plus en vue, tels que Ch. Gide, G. Schmoller, Leroy-Beaulieu, Cauwès, L. Brentano, considèrent tous le travail, à ce point de vue, comme une marchandise. Poursuivons donc notre raisonnement. Dans toute vente on rencontre une opposition d'intérêts et de désirs ; chaque vendeur s'efforce d'obtenir le plus gros profit possible sur sa marchandise, tandis que tout acheteur tâche, au contraire, de se procurer pour la plus petite somme d'argent, la plus grande quantité possible de marchandise désirée. En outre, le prix varie suivant le nombre d'offreurs ou de la quantité d'objets offerts et suivant le nombre des demandes ; c'est-à-dire qu'il a tendance à s'abaisser ou à s'élever suivant que le nombre de demandes ou de quantité de produits grandit ou décroît. Il s'établit toujours, à la suite d'un marchandage plus ou moins long entre les deux parties, et celui-ci atteint une grande importance lorsqu'il s'agit des rapports entre l'employeur et les employés pour la fixation des prix de travail, qui s'appelle salaire.

Transportées donc dans le contrat de travail, ces règles produisent des effets beaucoup plus considérables que dans la vente ordinaire d'une marchan-

1. Bureau. *Le Contrat de travail*, Paris, 1902, p. 103.

dise quelconque. Si l'ouvrier n'est que le vendeur d'une des matières premières nécessaires à la production et au même titre que le vendeur de la houille ou du coton, sa situation est, comparativement à tous les autres vendeurs, beaucoup moins indépendante ; car il est obligé pour assurer sa vie de vendre son énergie continuellement, parce que chaque interruption de la vente menace son existence même. L'offre du travail est plus ou moins indépendante, soit suivant les industries, soit suivant le lieu. L'ouvrier à cause de sa pauvreté et de son instruction peu développée est généralement peu renseigné sur les marchés du travail et sur la fluctuation des placements de sa marchandise. Il est vrai, que la liberté individuelle dont jouissent les ouvriers aujourd'hui, et les rapides moyens de communication, ont facilité dans une certaine mesure son déplacement, mais même aujourd'hui, ces déplacements ou les changements de profession ne sont pas très fréquents, et le salaire élevé de telle industrie ou de tel endroit, n'attire pas assez rapidement les ouvriers, pour que la compensation se fasse facilement. En dehors de ces divers obstacles qui s'opposent à l'élasticité de l'offre du travail, il faut invoquer aussi plusieurs considérations morales comme l'habitude, le sentiment, l'affection ; car l'homme, tout en étant possesseur d'une marchandise, le travail, laquelle est attachée à sa personne, se trouve toutefois lui-même autre

chose que cette marchandise; il est, en outre, un être moral qui a ses impressions, ses préférences, qui établit un classement entre les divers avantages dont il pourrait jouir parfois. met certaines satisfactions strictement personnelles au-dessus d'une différence de salaire (1).

Dans les industries qui exigent un long apprentissage, des capacités spéciales, l'influence du travail est moindre que dans celles où il est facile d'apprendre le métier; en ce qui concerne les travaux les plus désagréables, se présentent tous ceux qui n'ont pu trouver un meilleur emploi et qui n'ont appris aucun métier. En tenant compte aussi du grand nombre d'ouvriers, la demande du travail reste toujours inférieure à l'offre et la portion inoccupée de travailleurs, aiguillonnés par la faim, modifie sensiblement la situation des vendeurs vis-à-vis des acheteurs, de même que la concurrence entre les vendeurs d'une marchandise quelconque impose à ceux-ci les conditions les plus dures qu'ils peuvent supporter; de même la concurrence entre les ouvriers les oblige à accepter les salaires que le marché leur impose. Donc, entre les ouvriers qui se disputent un embauchage, celui-là l'emportera qui, pour le même travail, se contentera du moindre prix. Et le moi-

1. Leroy-Beaulieu. *Traité d'économie politique*, t. II, p. 374

dre prix sera comme pour toute marchandise le coût de production; mais comme le coût de production d'un ouvrier est constitué par l'ensemble des dépenses qui sont nécessaires à l'entretien de sa propre existence et de celle de sa famille, on verra le taux du salaire s'abaisser à une somme d'argent juste suffisante pour subvenir à ses besoins (1). Il faut ajouter que la demande du travail ne présente pas une grande stabilité non plus, elle varie forcément avec les bonnes ou mauvaises années avec les inventions et la création de nouvelles entreprises, avec les crises commerciales et celles de la surproduction, et que, par conséquent, l'ouvrier est très fréquemment exposé à des chômages forcés. Il est obligé de se résigner à la réduction de son gain, de restreindre ses besoins, de souffrir dans son existence et dans ses habitudes.

Le chômage est le mal le plus redoutable pour les ouvriers qui n'ont d'autres ressources que leur salaire et ne vivent qu'au jour le jour. Lorsque la demande ralentit, ils ne peuvent pas diminuer leur offre du travail et éviter de la sorte un abaissement des salaires, et lorsque, au contraire, la demande augmente à la suite d'une prospérité survenue, ils ne profitent que partiellement de cette situation, à cause de l'armée de sans-travail qui se ruent aux portes

1. Bureau. *Le contrat de travail*, p. 126.

des ateliers, en acceptant les conditions les moins avantageuses. Et c'est seulement dans le cas, où la demande serait si grande, que les ouvriers inoccupés eux-mêmes se trouvent insuffisants à la satisfaire, que le prix du travail continuera à monter. Mais si l'élévation n'a qu'une courte durée et si le retard apporté à son adoption l'abrège encore, il en résulte que beaucoup d'ouvriers quittent leur propre métier pour passer à l'industrie où l'élévation se produit, et viennent ainsi augmenter le nombre des bras inoccupés le jour où le salaire baissera de nouveau. Dans le marchandage qui s'engage entre les deux parties pour l'établissement du prix, l'infériorité de l'ouvrier isolé est incontestable. On ne peut même pas songer à une égalité quelconque entre lui et celui qui achète son travail. Comment pourrait-il y en avoir d'ailleurs, si l'on compare leur capacité, leur éducation, leur instruction et surtout leur fortune. Le patron possède la force de richesse, qui lui permet d'attendre plus longtemps, n'ayant pas la même urgence de contracter que les ouvriers. Il est plus instruit et mieux renseigné sur la fluctuation du marché du travail et peut, en conséquence, régulariser ses demandes et éviter une élévation subite des salaires. Il sait mieux dissimuler ses besoins réels, feindre de ne pas vouloir acheter, pour abaisser le prix du travail, tandis que l'ouvrier pressé par la faim ou la misère, qui ne saurait en

aucune façon être ajourné, montre facilement sa position intenable. On sait aussi quelle influence peuvent exercer les employeurs sur la liberté de leurs ouvriers par les paiements à longues échéances, par les avances sur les salaires, dans certaines localités éloignées des villes ou dans les grands centres industriels par l'établissement des économats, obligeant ainsi l'ouvrier et sa famille de ne faire leur approvisionnement que dans les magasins qui leur appartiennent ; en les attachant étroitement aussi par la création de logements ouvriers, etc, en un mot, par toutes les pratiques ingénieuses du *truc-système* (1). Il en résulte, que là, où d'autres causes ne réagissent pas, le salaire tombe facilement au-dessous du niveau que la relation numérique le faisait espérer.

Ces lois redoutables de la concurrence pour la vie, reçurent leur véritable extension surtout à partir de la Révolution française. La célèbre loi du 17 mars 1791 brisa l'ancienne organisation légale du travail en supprimant « toute espèce de corporation entre les citoyens de même état et profession » et en proclamant la liberté absolue du travail et de l'industrie. C'était la destruction de toutes les barrières, qui s'opposaient sous l'ancien régime entre les diverses classes d'individus. L'ouvrier fut entière-

1. L. Brentano. *La question ouvrière*. Paris, 1885, p. 61.

ment affranchi de tous les liens et de toute réglementation mais en même temps, fut livré à lui seul et absolument isolé. La concurrence libre et illimitée était donc considérée comme le seul régime du progrès et de la paix sociale, comme la seule puissance niveleuse et égalitaire. C'était d'elle qu'on espérait le bon marché des produits, le perfectionnement de la technique, l'élimination des incapables et des parasites et le triomphe des plus aptes, des plus justes, des plus honnêtes. Malheureusement elle était loin de réaliser toutes les espérances qu'on lui prêtait, ce fut presque le contraire qui se produisit ; car elle coïncida précisément avec l'introduction de l'industrie mécanique et ses conséquences les plus déplorables ne manquèrent pas de se développer. Avec l'apparition de la machine à vapeur et des métiers mécaniques, l'ouvrier fut enlevé à sa famille, condamné à vivre dans les usines et à travailler jusqu'à treize et quatorze heures et plus par jour, au milieu d'une atmosphère souvent malsaine. Aux petits ateliers d'autrefois, ont succédé de vastes établissements industriels, ayant pour conséquence, une grande concentration de la population ouvrière.

Dès lors, la nature des rapports entre le capital et le travail a été complètement changée, ces rapports n'impliquent plus, d'un côté la protection, de l'autre la déférence. L'ouvrier est devenu une unité anonyme, inaperçue, au milieu de la masse de tra-

vailleurs employés dans une même usine. Le patron ne connaît plus ses collaborateurs, il ne cherche même pas à les connaître, cela lui est d'ailleurs impossible dans nombre de cas. L'ouvrier est devenu plus indépendant, il est vrai, mais son existence est plus nomade et moins assurée.

L'inégalité qui existait déjà autrefois est devenue maintenant un abîme, une limite infranchissable. L'ouvrier légalement isolé est placé dans une infériorité énorme vis-à-vis des grandes compagnies, des puissantes entreprises. Il est traité en quantité négligeable, il ne peut même pas concevoir un débat de salaire ou de condition de travail avec son patron et aspirer à une discussion d'égal à égal. Les conséquences économiques et morales de cette transformation sont des plus considérables. La condition des travailleurs fut singulièrement aggravée par le machinisme. Les intérêts du fabricant qui avait fait de grosses avances pour ses machines, pour leur installation coûteuse, pour la construction, etc., lui commandaient de ne jamais laisser interrompre la marche de la production, s'il désire arriver rapidement à amortir son capital et réaliser des bénéfices. De là, de longues journées de travail inconnues sous le régime des métiers à la main ; de là, l'introduction du travail de nuit, si nuisible à la santé et à la moralité de la classe salariée ; de là aussi, la destruction du foyer familial par l'élimination progressive des

hommes adultes et l'exploitation du travail moins cher des femmes et des enfants ; de là, s'explique également l'emploi de ce système devenu célèbre en économie politique sous le nom de *sweating-system*, si répandu dans les grandes villes, parmi les industries de la chemiserie et des vêtements confectionnés ; de là enfin, de multiples abus et les injustices dont les ouvriers ont été si longtemps victimes.

Terminons cette esquisse par une page d'une admirable clarté, écrite par L. Brentano, dans *La Question ouvrière* (1) : « Non seulement le taux des salaires, mais toutes les autres conditions du travail ont été fixées par le patron d'une manière partiiale. De nombreux malheurs survenus dans les fabriques et dans les mines sont un témoignage de l'insalubrité des locaux où les ouvriers sont forcés de travailler. Les relevés officiels faits dans les différents Etats relatifs à la situation des classes ouvrières ont apporté des révélations effrayantes sur les dangers moraux qui résultent de l'agglomération des ouvriers de tout âge et de tout sexe, et sur les vices dont sont victimes les jeunes ouvriers et ouvrières occupés dans les fabriques et dans les mines. Dans les grands centres industriels, l'agglomération des ouvriers de tout âge et de tout sexe, logés dans les mêmes maisons, souvent dans les mêmes pièces, amène de semblables résultats. »

1. L. Brentano, *op. cit.*, p. 76.

De plus, malgré les machines perfectionnées accomplissant le travail, exécuté autrefois par des milliers d'ouvriers, la durée du travail, au lieu d'être diminuée, fut prolongée « jour et nuit, les fabriques furent en activité ».

Les enfants dès l'âge le plus tendre, furent tenus d'y travailler à tour de rôle, du matin au soir et du soir au matin, le plus souvent astreints à la discipline la plus sévère. Le travail quotidien pour les jeunes ouvrières et les femmes dura jusqu'à seize et dix-huit heures, même dans les mines. C'est ainsi que les ouvriers adultes ne purent jouir de leur existence, et par suite de longs séjours dans les locaux malsains, dans le même endroit, dans la même position, furent atteints de maladies qui devinrent particulières à chaque industrie et acquirent souvent le caractère héréditaire.

L'éducation de la nouvelle génération devint impossible, sa santé fut compromise, son corps atrophié, et la durée de cet état de choses menaça la race d'une dégénérescence définitive. La faculté, qu'avaient les patrons de fixer arbitrairement les conditions du travail, pesait également sur les ouvriers, dans tous les autres actes de la vie politique et religieuse.

« C'est ainsi qu'une législation qui proclamait les libertés personnelles et l'égalité des ouvriers, qui reconnaissait leur droit de participer plus largement

aux bienfaits de la civilisation et qui prétendait les aider dans le plus grand développement de leur personnalité, parvint à des résultats tout à fait opposés à ceux qu'elle visait. »

Pour ne pas prolonger cet exposé déjà un peu long, nous croyons avoir suffisamment mis en évidence le nombre d'obstacles qui s'opposent à l'adaptation parfaite de l'offre à la demande et à son fonctionnement régulier, qui supposent, sous un régime de la concurrence libre, non seulement l'indépendance morale des deux parties contractantes, mais en même temps une certaine égalité de leurs forces économiques. Tant que cette dernière condition ne sera réalisée, la prétendue liberté réciproque reste et restera pendant longtemps, peut-être, en état de simple idéal, que la pratique ne cessera pas de démentir, surtout quant à la fixation du prix de la marchandise-travail. Mais on a souvent objecté, que cette inégalité choquante de deux parties en présence n'a rien de particulier dans les rapports de l'employé et l'employeur, et se manifeste dans presque tous les autres domaines de la vie sociale : « Est-ce qu'il y a équilibre de forces entre un assuré et une compagnie d'assurance ; est-ce qu'il y a équilibre entre l'Etat qui donne à faire de grands travaux publics et les entrepreneurs qui sont obligés de soumissionner aux cahiers des charges tout préparés ». Seulement il faut reconnaître que cette dis-

proportion de forces ressort encore bien plus dans les rapports d'un ouvrier isolé et le directeur d'un établissement industriel. Il est obligé, en effet, à une vente quotidienne de son travail, c'est un contrat vital pour lui, il se trouve dans l'impossibilité à cause de ses ressources maigres, d'arrêter la baisse du prix de sa marchandise en diminuant son offre.

Le seul correctif à cette inégalité de forces entre le vendeur et l'acheteur du travail, qui serait capable de garantir le libre exercice de la loi de l'offre et de la demande, est dans la faculté reconnue aux ouvriers de formuler collectivement leur offre du travail. « On avait proclamé, observe judicieusement M. L. Brentano que le travail était identique à toute marchandise, et cependant, on jetait dans les prisons, les ouvriers qui retiraient du marché leur travail, considéré comme marchandise, afin d'en faire monter le prix au moyen de la diminution de l'offre ; ils ne faisaient cependant qu'imiter les autres vendeurs de sa marchandise. L'interdiction des coalitions qui fut en vigueur encore longtemps après la suppression des anciennes dispositions relatives à la protection des ouvriers, permettait cet emprisonnement ».

Le régime capitaliste et son corollaire, la centralisation industrielle, conduisent nécessairement à une organisation des forces ouvrières. Ils ne pouvaient plus rester en état d'isolement individuel devant

cette évolution opérée dans l'industrie nouvelle. L'association s'imposait à eux comme le moyen le plus instinctif, le plus naturel, qui leur permettait de pouvoir défendre efficacement leur salaire, leur minimum d'existence, menacée continuellement par une concurrence sans bornes, que se faisaient les chefs d'entreprises souvent pressés eux-mêmes par une clientèle toujours en quête du bon marché. C'était le seul moyen de réduire toutes les inégalités exposées plus haut, à une simple opposition d'intérêt, qui existe normalement entre un acheteur et un vendeur de n'importe quelle autre marchandise. Les parties en présence ne sont plus l'employeur et un ouvrier isolé, mais bien le chef d'entreprise et l'ensemble de ses ouvriers ; ou plutôt avec l'extension des solidarités économiques, les patrons réunis d'une même industrie régionale ou nationale, et l'ensemble des ouvriers de la profession. Mais les associations des travailleurs, avant d'arriver à un degré perfectionné de leur organisation, ont dû traverser plusieurs phases marquées de longs efforts et de sacrifices. La forme rudimentaire de cette transformation successive fut la grève et la coalition, c'est-à-dire, entente d'une courte durée visant un objectif unique en vue duquel elle s'était constituée. Toutefois, c'est là un premier élément de la résistance combinée contre la domination patronale, connu de tous temps ; c'est le premier mouvement opposé par les

ouvriers à l'amoindrissement de leurs moyens d'existence. Mais ces associations instables et éphémères évoluèrent lentement vers une organisation mieux coordonnée et plus fixe. C'est ainsi, suivant les pays, les races, les progrès économiques accomplis, et surtout suivant le degré de l'éducation sociale et économique de la population ouvrière, que la masse ouvrière traversait plus ou moins rapidement cette phase chaotique d'organisation passagère, pour s'acheminer vers les associations permanentes qui sont nos syndicats ou les unions modernes. Et c'est un grand progrès social, quand les ouvriers eux-mêmes commençaient à se défendre contre l'avilissement de leur condition (1).

Les associations puissantes par le nombre de leurs adhérents et par leur fonds de caisse furent créées à la suite des mouvements impulsifs et désordonnés des foules ouvrières dénuées le plus souvent de l'esprit de solidarité.

L'association syndicale était donc le fruit naturel et la conséquence la plus ordinaire d'une action incohérente des ouvriers en grève. » « A Elbeuf, comme ailleurs, écrit M. Bureau, la grève a pour cause directe l'impuissance à pratiquer un régime stable et fixe d'association, et c'est l'absence de syn-

1. G. Schmoller. *Principes d'économie politique*, t. IV, p. 110.

dicats qui engendre la suspension concertée du travail (1). »

La plupart des contrats collectifs qui fonctionnent depuis longtemps en Angleterre et en Allemagne, et dont l'action est si bienfaisante pour l'apaisement des conflits entre les deux facteurs de la production ont été conclus après une longue grève. La progression du mouvement syndical nous apparaît, contrairement à l'opinion de certains auteurs, comme un des moyens très souhaitables, pour la diminution de l'esprit de lutte parmi les ouvriers et pour l'amélioration générale de leur existence. D'autre part, c'est grâce aux associations syndicales que l'offre du travail se produit autrement sur le marché. Disposant d'importantes ressources pour les secours et contre le chômage, elles peuvent assister leurs membres pour les empêcher d'accepter des salaires au-dessous d'un certain minimum ; elles peuvent, mieux qu'un ouvrier isolé, être renseignées sur les demandes de travail, qui se produisent sur les différents endroits et, en cas d'une diminution considérable, envoyer même une partie d'entre eux à l'étranger et éviter ainsi une baisse brusque de salaire. A la demande organisée du travail devait logiquement succéder une offre organisée du travail. C'est surtout en Angleterre, où l'organisation syndicale a atteint le plus

1. Bureau. *Le Contrat de Travail*, p. 37.

grand développement, qu'on peut apprécier la nature de son véritable fonctionnement.

Les ouvriers anglais sont parvenus à se faire reconnaître comme des collectivités autonomes, ayant la prétention de pouvoir discuter librement leurs conditions de travail avec leurs employeurs. Ils ont su conquérir leur indépendance en face d'un patronat également organisé. Et la présence de ces deux collectivités puissamment coordonnées, loin de contribuer à l'augmentation des conflits, a eu, au contraire, comme effet de diminuer sensiblement leur nombre et d'écarter bien des causes qui les faisaient naître. La création des institutions permanentes de conciliation et d'arbitrage et la diffusion du contrat collectif, s'ils n'ont pas eu le mérite de prévenir toujours les conflits, ont tout au moins facilité singulièrement l'aboutissement aux solutions durables. D'après la récente publication de M. Rist (1) on voit, des tableaux exposés, que le nombre des grèves en Angleterre, loin d'augmenter, n'a cessé de diminuer constamment depuis 1896. De 926 en 1896, on n'en comptait que 337 en 1903. Tandis qu'en France, où le mouvement syndical est beaucoup moins développé, où les associations ne sont pas encore parvenues au même degré de discipline et de richesse qu'en Angle-

1. Ch. Rist. *La Progression des Grèves en France et sa Valeur symptomatique*, 1907, brochure.

terre on constate, au contraire, pour la même période une croissance inusitée des grèves. Leur nombre a monté de 479 en 1896 à 1026 en 1904.

Sans doute, de grands progrès ont été déjà accomplis au cours du siècle passé pour le relèvement et l'amélioration de la condition des ouvriers. On a vu des efforts sérieux qui ont été fait en ce sens, la bienfaisance privée a multiplié ses établissements, et certains industriels ont créé des œuvres considérables en faveur de leurs ouvriers. Toute une législation protectrice a apporté également de très importantes modifications dans les rapports des employés et des employeurs, en imposant aux entrepreneurs diverses prescriptions sur l'hygiène, l'âge d'admission et surtout sur la durée du travail ; souvent encourageant même la coopération parmi les ouvriers et protégeant les ouvriers à domicile contre l'exploitation dont ils sont victimes. Il ne faut pas négliger de dire non plus que les salaires ont considérablement augmenté pendant la seconde moitié du xix^e siècle, le tout nominal aussi bien que le salaire réel et que les prix des choses de première nécessité se sont élevés moins vite ou même ont diminué à partir de 1880. D'après le rapport de M. Gide (1), les salaires se sont élevés pendant la période qui va de 1853 à

1. Voir le rapport de M. Gide sur l'Économie sociale à l'Exposition de 1900, p. 58 et s.

1880 de 77 0/0, tandis que le prix de la nourriture, des vêtements, du logement, etc., après s'être élevé graduellement au cours du siècle de 73,5 (en 1804-1813) à 105,8 (maximum vers 1880) est redescendu à 100 en 1893.

Aux Etats-Unis la hausse a été encore plus sensible par rapport à la diminution des prix. Si l'on prend pour base le chiffre 100, en 1860, on trouve que la moyenne générale des salaires, en 1840, est représentée par le nombre 82,5, en 1866 par 155,5 et en 1891 par 168,6, soit une augmentation générale de salaires de 68, 6 0/0 depuis 1860.

Cependant, dès 1891, les prix étaient dans l'ensemble tombés beaucoup plus bas qu'en 1840, tandis que les salaires montaient alors bien au-dessus du taux déjà très élevé qu'ils avaient atteints en 1866 (1). Cet accroissement de salaires peut être en grande partie expliqué par les progrès techniques et industriels opérés au cours du siècle et par la productivité plus grande du travail (2).

Mais cette explication n'est pas suffisante. Si « la loi d'airain » agissait toujours dans le sens de réduire le salaire au strict minimum nécessaire à l'existence physiologique de l'ouvrier, il est peu probable que le taux de salaires aurait monté sans la volonté des

1. C.-D. Wright. *L'évolution industrielle des Etats-Unis*. Paris, 1901, p. 236.

2. M. Bourguin. *Les systèmes socialistes et l'évolution économique*. Paris, 1904, p. 368.

travailleurs coalisés. En l'absence d'une solide organisation ouvrière, le salaire est bien la partie la plus compressible des frais de production, celle que la concurrence peut abaisser jusqu'au point où la misère réduit effectivement l'offre de la main-d'œuvre ; mais, par l'effort combiné des travailleurs, le salaire peut devenir au contraire un élément extensible des frais, et même un élément irréductible résistant à une baisse du prix du produit. En appui de cette efficacité de l'action ouvrière sur le progrès des salaires, ajoutons encore pour te miner l'opinion de G. Schmoller (1), qui s'exprime ainsi : « La hausse considérable des salaires des cinquante dernières années en Angleterre et sur le continent ne se serait probablement pas produite sans la liberté de coalition, sans les grèves justifiées ou non ; sans elles la baisse des salaires dans les temps calmes aurait été bien plus prononcée. Par conséquent, quelques grands dommages que les grèves aient causé aux deux parties, bien que le public en ait particulièrement souffert par l'élévation des prix, les classes inférieures et l'économie nationale se trouveraient aujourd'hui dans une plus fâcheuse situation, si nous n'avions pas obtenu la liberté de coalition, si aucune grève n'avait pu se produire ».

1. Schmoller. *Principes d'économie politique*, t. , p. 351.

CHAPITRE IV

Le fondement social du droit à la grève. — Les grèves et l'antagonisme des classes

Pour expliquer l'évolution d'un phénomène social, il est nécessaire, semble-t-il, de remonter à ses causes premières, c'est-à-dire à ses mobiles stables, qui se retrouvent toujours, quelle que soit la forme que puisse prendre ce phénomène au cours de ses transformations successives ; il faut donc rechercher à côté des causes spéciales et temporaires, susceptibles de modifier parfois son aspect primitif, d'autres causes constantes, plus élémentaires, qui agissent d'une façon permanente sur lui et dont dépend sa propagation ou sa décadence.

Si l'on appliquait cette méthode à la grève, en essayant de pénétrer son véritable caractère et de dégager en même temps toute son importance sociale, on ne tarderait pas à constater, que derrière

le conflit du capital et du travail se dissimule une contradiction beaucoup plus grave, dont la grève n'est qu'une simple modalité ; nous voulons parler de la concurrence sociale elle-même ou de la lutte des classes.

Quand on observe aujourd'hui le nombre de syndicats fédérés, des métiers les plus divers, dont les ouvriers sont parvenus à s'unir en vue d'une action commune contre les patrons par les grèves dites sympathiques ; quand on voit tous ces travailleurs qui sont unanimes à affirmer et revendiquer les mêmes droits, alors même qu'ils ont des intérêts souvent très opposés, on ne peut pas s'empêcher de distinguer l'esprit de classe qui les anime. D'autre part, les grèves générales de ces derniers temps, par lesquelles les classes ouvrières essayent d'exercer une action énergique sur les pouvoirs publics, dans le but d'obtenir des réformes politiques, nécessaires à leur indépendance économique, marquent bien cette prépondérance des principes sur les intérêts que prennent les grèves de notre époque.

Envisagées à ce point de vue, les grèves ne sont qu'une arme pacifique pour la lutte des classes, comme les révoltes des esclaves dans l'antiquité et les soulèvements des paysans du moyen âge (1). Les mobiles sont toujours les mêmes : d'un côté c'est le

1. Paréto. *Les systèmes socialistes*, t. II, p. 455.

sentiment de l'indépendance, de l'autre l'égoïsme de classe. La dépendance d'une catégorie d'individus, d'une autre plus forte, la dépendance qui résulte de ce que cette classe forte influence et domine le pouvoir public, et tire à son profit tous les avantages économiques, ont toujours donné lieu aux luttes et coalitions.

Tant que la vie et les habitudes des classes dirigeantes restent à peu près pareilles avec celles des autres classes, d'une même société, l'apparition entre eux est à peine sensible. Mais, lorsque les classes dirigeantes commencent à perdre contact avec la masse, à la traiter durement, à l'accabler de charges, à abuser de leur situation prépondérante, l'équilibre est rompu forcément et on voit alors aussitôt se produire des revanches plus ou moins violentes, suivant le milieu et le degré de civilisation.

L'histoire du passé est remplie d'épisodes de la domination de classes et des antagonismes sociaux. Les sociétés antiques, grecque et romaine, montrent avec une grande clarté les périodes interminables de la concurrence sociale.

A Sparte et à Athènes, dit M. Fustel de Coulanges (1), « à peine la formation des classes avait-elle été opérée, que les cités flottaient toujours entre

1. Fustel de Coulanges. *La cité antique*. Paris, 1905, p. 401.

deux révolutions : l'une, qui dépouillait les riches, l'autre qui les remettait en possession de leur fortune ». Il y avait deux sociétés différentes, l'une qui possède et s'enrichit chaque jour, fière d'une richesse facile et avide de la conserver ; l'autre indigente et jalouse, qui convoite la richesse et qui ne peut y parvenir (1).

Seulement, il faut remarquer que la lutte de classes à cette époque se menait presque exclusivement sur le terrain des réformes agraires, la lutte du capital et du travail est beaucoup plus moderne. Ainsi à Corinthe, par exemple le tyran Périandre donne aux paysans des terres enlevées à la noblesse. A Athènes, Solon refuse de prendre les terres de la noblesse, mais il s'oppose à des acquisitions nouvelles de sa part et supprime toutes les dettes des paysans afférentes aux terres et rachète aux frais de l'Etat tous les paysans vendus à l'étranger. A Syracuse, le peuple fut à peine délivré du tyran Denys-que dès la première assemblée, il décréta le partage des terres (2).

L'histoire romaine nous présente la succession des mêmes phénomènes. Lorsque l'aristocratie foncière et militaire s'enrichit et en même temps se corrompt, à la suite des guerres, elle ne manqua pas

1. Fustel de Coulanges. *Questions historiques*, p. 125.

2. G. Schmoller. *Principes d'économie politique*, t. V, p. 90.

de se rendre incapable d'une direction solide ; une désorganisation générale se manifesta partout, la domination de l'oligarchie commençait alors, suivie de terribles révoltes serviles et plébiennes (1).

Dans l'histoire moderne nous pouvons constater également une organisation des classes, semblable à celle des sociétés antiques, et voir les mêmes causes de conflit entre une aristocratie foncière et les petits propriétaires d'abord, et une fois la bourgeoisie constituée, entre elle et les seigneurs féodaux. Mais, nous ne voyons plus cette lutte anarchique et passionnée de l'antiquité et la domination alternative des praticiens et des plébéiens ; ni ces luttes de classes séculaires avec leur massacres et leurs confiscations en masse : on ne voit non plus toute une année levée contre les ouvriers grévistes (les monétaires sous le règne d'Aurélien) pour les réduire. Il est vrai, que les paysans étaient dans la dépendance du seigneur, mais leur asservissement fut souvent compensé par l'exemption du service militaire et par la sécurité, que leur assurait la protection du maître. Le servage qui remplaça l'esclavage, bien que contraire à l'équité, constituait néanmoins une grande amélioration suivant l'esprit de l'époque.

Cependant, on voit souvent les paysans se soulever contre les seigneurs, soit pour protester contre

1. Fustel de Coulanges. *La cité antique*, p. 338.

ou traitement oppressif, soit pour conquérir certaines réformes ou droits. Le plus grand de ces mouvements fut la Jacquerie française de 1358 et l'insurrection des paysans anglais en 1381, dirigées contre les princes et les seigneurs féodaux, qui avaient augmenté outre mesure les impôts et les charges et avaient rendu intolérable la situation des classes inférieures (1).

Dans les communes affranchies, nous voyons deux classes, qui se différencient presque partout, celle des bourgeois et celle des autres habitants : ouvriers, manœuvres, les personnes qui travaillent en sous-ordres (2). Au début ils s'entendaient bien et prenaient des chefs communs pour se défendre contre les attaques extérieures ; ils s'organisaient en associations puissantes, dont les chefs dirigeaient l'administration et la défense commune. Les corporations et les confréries fondées à cette époque correspondaient bien à une vie localisée, à un commerce peu développé. Les distinctions sociales n'étaient pas encore accentuées et les conflits étaient rares en ce temps.

C'est à partir du xvi^e siècle, que l'évolution du commerce et de l'industrie fut rapide et qu'une par-

1. G. Schmoller, *op. cit.* . n° 248.

2. Goblot. Les classes de la société (*Revue d'économie politique* 1899).

tie de la bourgeoisie s'éleva promptement à la richesse, mettant bientôt sous sa dépendance tous les autres petits commerçants, petits patrons et ouvriers, qui avaient besoin maintenant de ses capitaux pour alimenter leur travail. La production ne se borne plus à la consommation locale, mais vise de plus en plus les débouchés lointains, c'est pourquoi l'activité et la vie des centres urbains dépendaient toujours davantage des gros capitaux d'une riche bourgeoisie. Son contrôle et son influence ne tardèrent pas à se manifester dans l'administration communale, comme dans les corps des métiers.

Lorsque les corporations devinrent une sorte d'aristocratie fermée, à tendance héréditaire, les éléments ouvriers n'y trouvant plus leur place, surent instinctivement se grouper en classe séparée et au moyen des forces associées défendre leur indépendance.

Avec l'apparition de la manufacture, la communauté de leurs intérêts, distincts et même opposés à ceux du patron, ressortait encore mieux, tandis que leur réunion en grand nombre dans un même atelier rendit l'entente beaucoup plus facile. Abandonnés à eux-mêmes, c'est dans une combinaison de leurs forces d'inertie, qu'ils voyaient souvent le moyen le plus sûr de se soustraire à la domination exercée par le capital.

C'était un mode de lutte entre les deux classes hos-

tiles, tout aussi bien que l'excommunication entre les mains du clergé dans ses conflits avec la noblesse ou la contrainte, et la force publique dont usent les gouvernements pour se faire respecter (1).

La Révolution française abolit, en effet, les classes et les privilèges, elle proclama l'égalité civile et politique de tous les citoyens, mais elle ne pouvait pas empêcher les distinctions sociales nouvelles, dues à la transformation de la vie économique. La distance sociale du chef d'atelier et de ses ouvriers était avant infiniment plus faible que celle du seigneur à ses paysans ; désormais nous assistons à une évolution contraire.

L'avènement de la grande industrie et les conséquences économiques de la législation individualiste de la Révolution ne feront qu'augmenter chaque jour l'opposition déjà existante entre le capital et le travail (2). Le régime de la concurrence illimitée ne répondait pas exactement à celui de la paix sociale.

Les avantages exclusifs accordés à la liberté économique de l'individu aux dépens de l'égalité économique ou de la proportionnalité sont la source principale des crises. Le vice fondamental du mode de la production capitaliste provenait de ce fait, que l'individu économique a joui d'une liberté absolue, tandis

1. Bauer. *Les classes sociales*. Paris, Giard, 1902, p. 180.

2. Voy. E. Villey, « La désagrégation sociale et la lutte de classes ». *Revue d'économie politique*, 1904, p. 433 et s.

que le désir aussi justifié d'une symétrie économique était sensiblement réprimé (1).

L'intervention des pouvoirs publics paraissait indispensable pour mettre un frein à cet état d'anarchie économique. Malgré toute une législation de la protection ouvrière, qui améliora sensiblement pendant la seconde moitié du xix^e siècle la condition de la classe ouvrière, en apportant une limitation légale de la journée de travail, en créant des assurances contre les accidents, l'invalidité et la vieillesse, en interdisant l'emploi des femmes dans les travaux souterrains, en fixant une limite d'âge pour l'admission des enfants à l'atelier, etc., elle est loin encore d'être suffisante pour assurer son indépendance (2). Elle ne pouvait pas être un contre-poids assez fort à la puissance du capital, d'autant plus oppressive qu'elle devenait anonyme. La grande entreprise sous la forme de compagnies, de sociétés, apparaît comme le stade le plus perfectionné de la production moderne ; d'où l'incompréhension qui préside aujourd'hui aux rapports réciproques du patron et de l'ouvrier. « Les liens d'une discipline anonyme et forcément rigide, écrit M. Le Bon, ont remplacé les liens de jadis. Le patron se fait craindre quelquefois,

1. L. Stein. *La question sociale*. Paris, 1900, p. 305.

2. Voy. Raoul Jay. *La protection légale des travailleurs*. Paris, Larose, 1904.

il ne sait plus se faire aimer, ni respecter, et n'a plus de prestige » (1). Les ouvriers de leur côté deviennent très méfiants vis-à-vis des patrons et ne voient en eux que des ennemis. Ne se croyant plus des collaborateurs, ils s'isolent toujours d'avantage et ne comptent que sur leurs propres moyens pour relever leur situation. Tandis que les compagnies et les trusts centralisent les forces patronales, les ouvriers s'organisent dans leurs syndicats et les fédérations.

Les chocs des deux armées en présence se sont toujours manifestés par des grèves multiples et des lock-out, mais ce qui les caractérise à l'heure actuelle, c'est leur généralisation méthodique. Pareille lutte, il est vrai, affirme l'inégalité des classes, mais exprime aussi le besoin de les supprimer et d'aboutir à un accord durable. Mais il reste à prouver que cela soit le meilleur chemin à suivre, car il est permis de se demander si les moyens pacifiques d'une législation bien comprise ne sauraient pas s'y substituer avantageusement, faisant économie des souffrances et des privations, cortège habituel de la lutte aiguë.

1. G. Le Bon. *Psychologie du socialisme*. Paris, Alcan, 1907, p. 393.

CHAPITRE V

De la réglementation du droit de grève

Nous nous sommes efforcé jusqu'à présent de mettre en relief l'état de lutte qui caractérise l'organisation de l'industrie, état dans lequel les ouvriers sont obligés, pour faire valoir leurs droits, de suspendre le travail, d'arrêter la production et causer souvent de graves préjudices à eux-mêmes et à l'activité générale du pays. Il nous semble qu'il n'est plus possible de se méprendre sur les symptômes du mal. L'esprit de classe anime trop la lutte, pour ne pas s'apercevoir du danger que court la stabilité de l'ordre social, et on ne peut s'attendre à aucun résultat durable de ces chocs collectifs, toujours plus inquiétants. « C'est, dans l'adaptation, conclut M. Tarde, et non dans l'opposition, que se trouve la voie du progrès, en dépit du darwinisme social » (1).

1. V. G. Tarde. *L'opposition universelle*. Alcan, 1897, p. 372.

Sans doute, M. Rist (1) a montré que le nombre croissant des grèves coïncide presque régulièrement avec la prospérité générale du pays. Il nous expose comment les fluctuations de l'activité industrielle influent sur les grèves, de sorte que plus la prospérité économique est grande, plus les grèves sont fréquentes aussi et *vice versa*.

C'est ainsi qu'en France, la courbe de grève ne recommence nettement à monter qu'à partir de 1903, c'est-à-dire à partir du point où la courbe des exportations, jusque-là hésitante, recommence une ascension qui va devenir de plus en plus rapide en 1904, 1905 et 1906. En Allemagne surtout, ce parallélisme des courbes des grèves et des exportations, paraît le plus frappant : à peine retrouve-t-on en 1902, après un bref fléchissement, le niveau des exportations de 1900, que l'on voit la courbe des grèves descendante elle aussi en 1901, et stationnaire en 1902, recommencer à son tour à monter. Les mêmes phénomènes peuvent être constatés en Italie et en Belgique.

Mais, l'histoire des grèves en Angleterre présente un tout autre intérêt pour cette même période, étudiée par M. Rist. Tandis que les exportations à partir de 1898 dessinent une marche d'ascension cons-

1. Ch. Rist. *La progression des grèves en France*, brochure, 1907, Larose.

tante et très prononcée, la courbe des grèves au lieu de monter également, s'arrête au contraire en 1899. Une baisse, suivie d'un stationnement, se produit en 1900 et 1901, et, depuis lors une baisse constante. Et ce qui est principal, les salaires ont considérablement augmenté dans cet intervalle de 1896 à 1900. L'explication qu'en donne M. Rist est très significative. Il attribue ce phénomène justement à l'organisation exceptionnelle des ouvriers anglais, à la généralisation des contrats collectifs et par suite à un fonctionnement régulier des bureaux de conciliation et d'arbitrage.

Les grèves ne sont donc pas le seul moyen aujourd'hui et surtout le meilleur, susceptible d'améliorer la condition des travailleurs.

La question qui préoccupe le plus à ce moment l'opinion publique de tous les pays industriels est de savoir, s'il n'est pas possible d'atteindre le même but, au moyen de diverses institutions de conciliation, sans être obligé de recourir aux anciens procédés de lutte. Les solutions recherchées du problème ont variés naturellement suivant l'organisation et les mœurs de chaque pays. En Angleterre des puissantes institutions de ce genre ont été créées presque exclusivement par l'initiative privée et ont déjà acquise une efficacité remarquable (1). Dans les

1. De 1896 à 1904 grève aux conseils de conciliation privés

autres Etats, où l'initiative privée est moins grande, ou s'était montrée incapable d'une tâche semblable, le besoin d'une intervention des pouvoirs publics n'a pas tardé à se faire sentir. Il faut dire, que cette intervention de l'Etat a soulevé à ce sujet des critiques nombreuses, quant au principe même et en ce qui concerne les résultats pratiques. Néanmoins, les idées contraires ont dû prévaloir. Si l'on songe, en effet, aux conséquences fâcheuses de certaines grèves d'aujourd'hui, au trouble qu'elles apportent dans le fonctionnement normal de la vie nationale, à leur répercussion sur l'intérêt de tous, la doctrine du désintéressement de l'Etat en cette matière n'est nullement fondée.

Un des devoirs les plus impérieux de l'Etat à l'heure présente est assurément celui de réagir de son mieux sur les tendances agressives des patrons et des ouvriers, de garantir, par tous les moyens dont il dispose, sinon un bien-être général du moins la paix sociale ; par conséquent, toutes les institutions dirigées dans cette voie devraient être vues avec beaucoup de faveur. Nous ne croyons pas nécessaire d'insister sur ce point, il suffit de jeter un coup d'œil

94 grèves furent terminées et 5, 603 conflits réglés avant toute cessation du travail.

(Rapport de M. Colliard sur les différends collectifs entre patrons et ouvriers et l'arbitrage obligatoire. Chambre des députés, 27 décembre 1907, annexe n° 1418).

sur la législation étrangère de ces derniers temps pour ce rendre compte de la nécessité unanimement éprouvée d'une organisation légale ayant pour but de solutionner les différends collectifs de travail.

I

Si nous portons d'abord notre attention sur l'état de la législation française, nous pouvons rappeler une première loi tentée dans ce but, celle du 27 décembre 1892 (1).

D'après elle, lorsqu'un conflit de nature collectif surgit entre patrons et ouvriers, ceux-ci *peuvent* soumettre les questions qui les divisent à un comité de conciliation, et à défaut d'entente sans ce comité, à un conseil d'arbitrage (art. 1). Le rôle du médiateur est confié par la loi au juge de paix du canton où le différend existe, et qui doit faire tout son possible pour arriver à rapprocher les parties, essayer de les concilier, ou au moins remettre la solution à un arbitre. Le juge de paix est saisi par une demande écrite, dans laquelle sont indiqués l'objet et les motifs du conflit, ainsi que les noms et adresses des délégués choisis, dont le nombre ne peut pas dépas-

1. Les premières propositions de loi sur la conciliation et l'arbitrage furent celles de MM. Camille et Benjamin Raspail et de M. Lockroy, déposées les 25 et le 29 mai 1886 à la Chambre.

ser cinq. Il est tenu de notifier dans les vingt-quatre heures cette déclaration à la partie adverse ; et au reçu de la notification, les intéressés devraient faire connaître leur réponse au juge de paix, au plus tard dans trois jours. Si la partie adverse n'accepte pas la conciliation, la procédure s'arrête là, si au contraire elle y consent, le juge de paix invite d'urgence les délégués à se réunir en comité de conciliation (art. 5). Au cas où les parties s'entendraient, le juge de paix dresse un procès-verbal des conditions dans lesquelles l'entente a eu lieu, signé par les parties ou leurs délégués.

Si les parties ne s'entendaient point, le juge de paix était obligé d'employer tous les moyens en son pouvoir pour déterminer les intéressés à abandonner la solution de leur différend soit à un arbitre commun, soit à plusieurs délégués par eux (art. 7). L'arbitre départitaire, à défaut d'entente sur son choix, est nommé par le président du tribunal civil.

La deuxième partie de la loi prévoit le cas où les intéressés s'abstiennent de faire appel à ce fonctionnaire. L'article 10 autorise alors le juge de paix à agir d'office en convoquant les parties. Seulement, cette disposition suppose la grève déjà commencée ; d'autre part les parties sont libres de donner ou de ne pas donner une réponse.

On peut dire que, d'un bout à l'autre, tout est *absolument facultatif* dans cette loi.

Quant aux sanctions, elles consistent dans un simple affichage dénué de toute efficacité.

Abstraction faite de toute autre considération, en ce qui concerne par exemple : le choix du médiateur, le moment de son intervention, la fonction accidentelle des délégués, le manque de sanction ; rien que le caractère purement facultatif de la procédure, suffit à expliquer la médiocrité de son succès. M. Millerand (1), dans son exposé des motifs de 1900, reconnaît qu'une expérience de sept années a parfaitement démontré l'insuffisance de la loi du 27 décembre 1892 ; il n'y a eu que 33 recours avant la cessation du travail, donc : l'effet préventif a été presque nul ; de plus, sur 3.370 grèves, les appels n'ont été faits que 778 fois et surtout pour les grèves de peu d'importance, sur ces 778 cas, 183 ont abouti seulement à une conciliation, et 24 ont été réglés par l'arbitrage. En tout 6 1/2 0/0 des grèves terminées par l'application de la loi !

Le recours étant facultatif, on devine que chaque partie hésite fort à faire le premier pas ; avant la grève, dans la crainte de laisser supposer sa faiblesse, et pendant la grève, dans la pensée que l'adversaire ne puisse croire à sa position désespérée et s'encourager de résister plus longtemps. Le défaut encore plus grave de la loi est, certes, l'instabilité des comités

1. *J. off.*, 16 novembre 1900. Doc., annexe, n° 1937.

de conciliation, car ces comités se dissolvent aussitôt que le conflit a reçu une solution. Pour rapprocher les patrons et les ouvriers dans un moment de tension ou de lutte, il est nécessaire, qu'ils se soient au moins déjà vus, qu'ils se connaissent ; que les délégués aient eu des rencontres entre eux, discuté les conditions du travail, et résolu parfois de petites difficultés. C'est par cette habitude de se voir régulièrement, qu'ils peuvent exprimer leurs idées et finir par inspirer la confiance les uns aux autres ; dans ces conditions seulement, on arriverait à un règlement pacifique des différends, susceptibles de les diviser à un moment donné.

Dans les autres pays on peut citer des lois analogues ; leur résultat n'est pas meilleur. En Allemagne la remarque qui paraît intéressante c'est que la tentative de conciliation, d'après la loi du 29 juillet 1890 (art. 61) doit être faite devant les *conseils de prudence d'hommes*, l'appel n'est recevable que s'il émane des *deux* parties.

La sanction ne consiste que dans la publicité. En Autriche, la loi du 14 août 1896 sur les corporations minières autorise la grande commission de la corporation à remplir la mission du conseil de conciliation. La loi suédoise du 31 décembre 1906 sur la conciliation crée à cet effet des fonctionnaires *spéciaux*, chargés d'amener la solution du conflit entre patrons et ouvriers. La validité des conventions,

engagements et autres décisions pris ou faits par les parties en cause est sanctionnée par les dispositions du *droit commun* (art. 10).

Appartient au même type l'arrêté du Conseil d'État du canton de Saint-Gall (Suisse) en date du 25 février 1902, sur la conciliation en cas de grève. La loi fédérale des États-Unis du 1^{er} juin 1898, relative aux entrepreneurs de transports et à leurs employés n'a rien d'obligatoire non plus. Elle dispose que « lorsque, entre un entrepreneur de transports et ses employés, surgira un conflit, concernant les salaires, les heures de travail ou les conditions d'employés, et que l'exploitation se trouvera menacée d'en être sérieusement interrompue, le président de l'*Interstate Commerce Commission* et la commission du travail, à la requête de l'une ou de l'autre des parties, se mettent le plus tôt possible en rapport avec les intéressés, et s'efforceront, par la voie de la médiation ou de la conciliation, d'arriver à un arrangement amiable. Si leurs efforts n'aboutissent pas, ils s'appliqueront sans retard à faire soumettre le conflit à un arbitrage, conformément aux dispositions de la présente loi » (sec. II). Plusieurs lois aussi dans les différents États de l'Union sont conçues dans le même sens.

En Angleterre enfin la loi du 7 août 1896 *sur la conciliation* ne diffère en rien de la loi française, qui nous préoccupe, sauf le rôle du ministère du Com-

merce, qui remplace l'initiative du juge de paix. Selon le rapport de M. Colliard, l'intervention du ministre du Commerce n'a été sollicitée que dans 181 cas et n'est arrivée à solutionner que 122 conflits, de 1896 à 1904, dont 54 grèves, tandis que, dans la même période, les conseils de conciliation privés (conseils d'industrie, de district) mettaient fin à 94 grèves et à 5.603 différends sans cessation de travail.

Mais les critiques qui ont été adressées à la loi du 27 décembre 1892 ne sont pas restées sans écho. Elle a été depuis quinze ans l'objet de nombreuses propositions d'amendement.

II

Dès le 23 janvier 1896, un projet de loi fut présenté à la Chambre par M. Mesureur (1), tendant à rendre obligatoire pour les deux parties la tentative de conciliation, avant toute déclaration d'hostilités.

La procédure conçue par le projet devrait avoir lieu devant le conseil de prud'hommes, et là, où il n'y aurait pas de conseils de prud'hommes, devant les commissions mixtes, désignées par le président du tribunal de commerce. La sanction contre les patrons ou les ouvriers, qui refuseraient de recourir à cette pro-

1. *J. off.*, 1896. Chambre, doc., p. 23.

cédure avant l'interruption du travail, était une amende de 1 à 15 francs.

Peut être rapprochée de suite de ce projet une proposition plus récente de M. Rudelle, présentée le 17 mai 1904, reprise le 13 juillet 1906. Arrêtons-nous à cette dernière.

Comme le dit l'auteur de la proposition dans son exposé des motifs « elle n'a pas d'autre prétention que de subordonner le droit de grève à des essais d'entente préalable devant un conciliateur, le juge de paix » (1). Aussitôt qu'un conflit d'ordre collectif éclate dans un établissement industriel ou commercial, les ouvriers ou employés que ce conflit intéresse *doivent* (art. 2) avant toute suspension du travail, formuler leurs réclamations par écrit au patron, lequel s'il refuse d'y souscrire, est tenu de transmettre dans les quarante-huit heures la note écrite et signée par les ouvriers ou leurs délégués au juge de paix du canton, après avoir apposé son visa. Le magistrat, ainsi saisi, informe les intéressés ou leurs délégués, dans les vingt-quatre heures, qu'ils ont quatre jours pour se réunir et faire connaître au greffe de la justice de paix les noms et adresses de leurs mandataires aux fins de conciliation.

Les sanctions que comportent ces dispositions sont

1. *J. off.*, 1906. Chambre, doc., p. 950. — Voir aussi la proposition de M. Beauregard présentée le 28 février 1900.

prévues par l'article 11 : de 1 à 16 francs d'amende, de un à deux jours de prison et de six mois à un an de privation des droits politiques ou à l'une de ces trois peines seulement pour la première fois.

Une analyse rapide de cette proposition provoque plusieurs remarques. D'abord, en ce qui concerne l'introduction d'un essai obligatoire de conciliation préalable (avant la grève), si nous écartons les objections théoriques s'appuyant sur le principe de la liberté du travail, il est permis de supposer, que ce système amènerait des solutions beaucoup plus fréquentes de conflit que ne le pouvait le recours spontané, en vertu de la loi de 1892. Les statistiques des recours à la conciliation et arbitrage montrent très nettement que les intéressés, patrons et ouvriers ne recourent presque jamais avant la grève à la procédure instituée par la loi sur la conciliation. En 1906, année qui compte 1.309 grèves, le nombre de recours avant la cessation du travail, n'a été que de 16. L'année d'avant, en 1905, il y en eut 16 également, en 1904 il n'y a eu que 9 recours. Voici d'ailleurs les chiffres pour la période de 1893 à 1905, édités par l'*Office du Travail* :

	1893-1905
Nombre de grèves.....	7.723
Nombre des recours <i>avant</i> grève.....	86
Nombre des recours formés par les patrons.....	56
— par les ouvriers.....	981
— par les deux parties.....	45

—	par les juges de paix.	816
Total.....		1.984
Proportion de recours par rapport aux nombre des grèves.....		24,57 0/0

Il faut observer, que ce sont les patrons qui se montrent tout à fait hostiles au recours de la conciliation. Comment expliquer cette attitude ? Probablement parce qu'ils sont peu disposés à admettre, qu'un tiers intervienne dans le règlement des conditions du travail, ce qu'ils considèrent comme une atteinte à leur autonomie. Une autre raison plus simple, c'est l'impossibilité morale, pour la plupart d'entrepreneurs, de rompre avec cet état d'esprit erroné, qui consiste à considérer les ouvriers comme des outils et à se refuser de traiter avec leurs organisations. Le temps est passé cependant, où on pouvait traiter d'insubordination toute demande d'augmentation de salaire ou de réduction de la journée de travail.

Si l'on jette maintenant un regard sur ce nombre infime de recours, avant toute cessation de travail, l'impression est, que presque tous ont réussi à prévenir la grève. Sur 9 recours en 1904, dans 8 cas la grève a été évitée, la dernière fois le patron n'ayant pas répondu à la convocation lancée par le juge de paix, la grève a été déclarée. En 1905 il y a eu 16 recours avant la cessation du travail : 13 ont empêché la grève d'éclater, dont trois ont abouti à une réussite, 3 à une transaction, 7 à un échec,

mais la grève a été évitée, dans 2 cas, sur refus des patrons de se présenter, la grève a été déclarée. En 1906 sur les 16 recours formés avant la cessation 9 ont abouti à prévenir la grève.

Il semble assez logique que l'œuvre préventive donne des résultats meilleurs que le recours pendant la rupture. L'intransigeance des adversaires est beaucoup plus accentuée au cours de la lutte, lorsque les passions sont déjà déchainées, l'amour-propre blessé, les pertes subies, qu'au début du conflit. A ce point de vue l'*obligation* des négociations préalables n'aurait que des avantages et ne devrait soulever aucune objection.

Ce qui n'est pas à l'abri de la critique dans la proposition de M. Rudelle c'est la qualité du fonctionnaire auquel est déférée la mission de médiateur.

C'est le fonctionnaire le plus immédiatement à la disposition des parties, ce qui est un avantage, mais possède-t-il la connaissance suffisante des questions industrielles, a-t-il surtout le prestige nécessaire ? Sans doute, son intervention peut être utile dans les conflits peu importants, mais dans les autres, plus considérables, plus compliqués, son autorité reste insuffisante. La question du choix est donc délicate, si l'on exige du conciliateur certaines capacités techniques. Y-a-t-il lieu de conférer cette fonction aux inspecteurs du travail ou bien de créer des fonctionnaires spéciaux, comme on vient de le faire en Suède ?

Du reste, les connaissances techniques ne paraissent pas indispensables, c'est plutôt le prestige qui est en question. On a vu pendant la période de 1895 à 1906 : 274 conflits réglés par l'intermédiaire des préfets et sous-préfets et 264 par les maires, et dans les grandes grèves ce sont les membres du Gouvernement même qui sont sollicités de mettre fin au conflit.

Quant aux sanctions prévues par la proposition, quoique rigoureuses, elles risquent de rester sans efficacité dans la pratique. Les difficultés sont toujours grandes quand il s'agit d'atteindre une collectivité. Les peines corporelles sont sans application et d'ailleurs très peu désirables. On peut se demander si une amende serait suffisante. A qui serait-elle applicable ? Si c'est à la masse des ouvriers grévistes, tant que leurs syndicats ne présentent aucune garantie pécuniaire, la poursuite est impossible. Si c'est à certains d'entre eux : aux chefs ou aux délégués par exemple, il sera alors difficile de savoir, quels sont les véritables représentants de grévistes. Il ne reste que la privation pendant un temps déterminé des droits politiques. Cette pénalité présente peu de chance de contenir les masses, quand on pense combien peu d'ouvriers usent de leurs droits dans les élections de prud'hommes.

La dernière remarque, et la plus importante à notre avis, est relative au fonctionnement intermittent

de la délégation ouvrière auprès des patrons. Comme nous l'avions déjà indiqué, pour jouer le rôle de conciliateur et prévenir le conflit, des organismes permanents sont pour cela nécessaires.

III

Dans cette voie a été tenté en France la réforme, par le projet de loi, si discuté, de MM. Waldeck-Rousseau et Millerand du 15 novembre 1900, repris par M. Millerand le 12 juin 1905, portant le titre « le règlement amiable des différends relatifs aux conditions du travail » et qui donna lieu à un favorable rapport, présenté par M. Colliard, député (1).

La base fondamentale du projet consiste précisément dans une organisation légale du personnel des grands établissements industriels » dans la transformation de leur solidarité de fait en une solidarité de droit », créant des associations obligatoires, qui devront constituer leurs délégués, qui auront à rester en rapports permanents avec les patrons (2). L'auteur du projet est parti de cette idée, qu'étant donné

1. V. La proposition de M. P. Constant et ses collègues, présentée le 3 juillet 1906.

2. V. Millerand. La grève et l'organisation ouvrière, conférence faite à l'Association nationale pour la protection légale des travailleurs. Alcan, 1906.

l'état d'esprit d'un grand nombre de patrons, qui sont résolument opposés, encore aujourd'hui, à toute négociation avec les syndicats ouvriers, et ne veulent traiter qu'avec chaque ouvrier individuellement ou tout au plus avec l'ensemble de *leurs* ouvriers, si donc la collectivité ouvrière n'est nullement représentée d'une façon régulière, les patrons n'ont, en quelque sorte, à qui s'adresser pour parler des différentes questions relatives aux conditions du travail. Le premier pas de rapprochement ou de contact entre les deux facteurs de la production, devait être logiquement cette institution légale des collectivités ouvrières, qui pourraient continuellement communiquer avec les patrons par l'intermédiaire de quelques-uns de leurs membres, librement choisis et dissiper ainsi les préventions ou les malentendus, causes de tant de grèves.

Dans cette pensée, le projet de loi prescrit, que dans tout établissement industriel ou commercial, où a été pris l'engagement réciproque de recourir à l'arbitrage, les ouvriers ou les employés choisissent parmi eux des *délégués permanents*, pour se faire représenter auprès du chef de l'établissement (art. 5). Pour garantir la continuité des relations ainsi établies entre les délégués et le directeur de l'établissement, il est fixé, qu'une fois au moins par mois, aux jours et heures déterminés par le règlement des délégués pourront entretenir le chef d'établissement

lui-même ou un agent supérieur de la direction par lui désigné. (Art. 13.)

La loi prescrit, ensuite, les conditions dans lesquelles les ouvriers devront constituer les délégués, elle règle les circonscriptions électorales d'après le nombre d'ouvriers ou employés de chaque établissement ; fixe aussi la limite d'âge pour être électeur (18 ans) et pour l'éligibilité (25 ans accomplis et d'autres qualités requises), la composition du bureau électoral, le mode matériel de votation, etc. (V. articles 6 à 12.) Les électeurs nomment leurs délégués tous les ans (art. 9). Une fois ceux-ci élus, leur mission est alors, de recevoir les réclamations du personnel relatives aux conditions du travail et de les transmettre au chef d'établissement ou à son préposé ; de fournir toutes les explications aux patrons et de prendre connaissance de leurs véritables intentions. Une amende de 16 à 100 francs est stipulée contre quiconque aura mis obstacle à l'accomplissement des fonctions d'un délégué, telles qu'elles sont prévues par la présente loi, sans préjudice de l'application des articles 177 et suivants, 222 et suivants du Code pénal. En cas de récidive la peine sera de 6 jours à un mois de prison et de 100 à 200 francs d'amende. (Art. 27.)

Telles sont les dispositions du projet concernant l'organisation du personnel des ateliers. Elles ont été comme le dit le rapport Colliard, inspirées par la

sentence d'arbitrage, rendue par M. Waldeck-Rousseau sur la grande grève du Creuzot en 1899, qui renfermait pour l'avenir cette clause, aux termes de laquelle « des délégués seront nommés par ateliers, à raison d'un délégué par corporation ». Sauf cas d'urgence, ils conféreront tous les deux mois avec les représentants, et au besoin avec la direction. En exécution de cette sentence, la société du Creuzot introduisit dans un règlement qui fut affiché dans tous les ateliers, les conditions dans lesquelles les délégués accompliraient leur mission. Un règlement spécial « sur l'élection des délégués ouvriers du Creuzot » détermine tous les détails de la composition du bureau et du mode de vote (1).

A l'étranger plusieurs lois récentes se sont préoccupées aussi d'une organisation légale et obligatoire de délégations ouvrières, mais elles ne s'appliquent, la plupart, qu'à une seule espèce d'entreprise : les exploitations minières.

Nous pouvons mentionner la loi prussienne du 14 juillet 1905. « Dans le but qu'une bonne entente soit maintenue ou rétablie au sein du personnel et entre le personnel et le patron », la loi dispose, que dans toutes les mines occupant, en règle générale, 100 ouvriers au moins, on doit y constituer un comité ouvrier permanent. Ce comité doit porter à la

1. Voir le rapport de M. Colliard (texte du règlement).

connaissance du propriétaire de la mine, les propositions, vœux, les plaintes du personnel, qui se rapportent aux conditions d'exploitations et de travail dans la mine (art. 6, al. 1 et 2). Tient du même type l'arrêté royal du 22 septembre 1906 des Pays-Bas sur le règlement général des mines. L'expérience manque cependant pour permettre d'apprécier le fonctionnement de ces organismes officiels, destinés à établir des rapports constants entre les chefs et les employés d'une même entreprise.

Des institutions semblables fonctionnent bien en Angleterre, mais toutes sont dues à l'initiative privée et elles diffèrent par leur mode d'application. Elle ne sont pas restreintes à un seul atelier, elles embrassent toute une union et acquièrent par là une portée plus générale. *Le Bulletin de l'Office du travail* de 1895 rapporte la solution de 1.707 différends par ces conseils professionnels et depuis 1896 à 1904 5.603 conflits furent réglés avant toute cessation du travail.

Dans les établissements du Creusot les chiffres suivants, empruntés au rapport de M. Colliard, donnent le nombre de réclamations reçues, concernant le matériel, le salaire, la durée du travail ou du chômage, la discipline et les conditions du travail :

Années	Réclamations	Admises o/o	Rejetées o/o
Voici la proportion (o/o) des réclamations			
1900	226	48	52
1901	229	44	56
1902	155	49	51
1903	117	67	33
1904	155	54	46
1905	152	45	30

Le rapport ajoute cette constatation, que depuis que fonctionne ce système il n'y a eu aucune cessation du travail. D'autres cas de délégation d'ouvriers formées spontanément sont exposés aussi dans le rapport et donnent des résultats encourageants.

Pourtant on sait quelle opposition rencontra cette partie du projet Millerand, malgré son utilité évidente. La majorité des patrons manifestèrent la crainte d'un joug intolérable des délégués ouvriers, les considérant comme des patrons occultes, sans responsabilité aucune et qui se croiront forcés d'inventer des griefs, sous peine d'être taxés de molesse. « La création des délégués dans chaque usine fait se dresser en face de l'autorité patronale un pouvoir nouveau, officiellement chargé, non seulement de lui présenter, mais de lui *imposer* les revendications des ouvriers : augmentation de salaires, renvoi de contre-maître ou maintien d'ouvriers congédiés (1). »

1. J. Huret. *Les grèves (enquête)*. Paris, 1902, p. 25. V.

Les opinions des ouvriers sont aussi très diverses. Ils reprochent au projet cet isolement de chaque organisation par atelier, qui pourrait compromettre gravement le développement du mouvement collectif et la propagation des organisations syndicales. Etant représentés dans l'usine, il se peut qu'ils finissent par se désintéresser du syndicat qui existe dans la même région. « La nouvelle loi, déclare l'appel du comité de la grève générale, est le moyen d'anéantir toute organisation syndicale (1). »

M. Millerand affirme, au contraire, que la délégation ne fera que faciliter le mouvement syndical et que les ouvriers habitués à se syndiquer dans l'atelier, se syndiqueront encore plus facilement en dehors. « Nous laissons à côté et au-dessus des organisations usinières, le syndicat, comme un régulateur, comme un conseil et un guide. Même, nous ne nous contentons pas de le maintenir, nous faisons mieux : nous travaillons à lui donner toute sa valeur et son vrai rôle (2). »

Quant aux reproches du côté des patrons, voici

aussi la publication récente de M. Em. d'Eichthal. *La liberté individuelle du travail*. Alcan, 1908, p. 67 et s., qui contient une critique détaillée du projet.

1. *Le Correspondant*, 10 novembre 1901, p. 550. V. la brochure de Paul Manoir. *Le droit à la grève*. Paris, 1904, éd. de la Soc. nov.

2. M. Millerand. Conférence citée, p. 21.

comment s'exprime M. Colliard dans son rapport :
« Où a-t-on vu que la proposition donne le droit aux délégués de s'immiscer dans les affaires commerciales de l'établissement ? Où a-t-on vu qu'elle impose aux chefs de l'établissement l'obligation d'avoir leur approbation ou de prendre leur avis sur la direction à donner à sa maison ? Leur rôle est délimité strictement par l'article 13, qui les charge uniquement de recevoir et de prendre les réclamations du personnel relatives aux conditions du travail. Craint-on qu'ils ne sortent de leur rôle, qu'ils ne s'ingèrent dans les questions de discipline et d'organisation intérieure ? Et d'abord, que se passe-t-il donc maintenant ? Est-ce que les réclamations des ouvriers en grève se limitent aux questions de salaire et de travail ? Sur les 1.309 grèves, qui ont éclaté en 1906, il y a eu près de deux cinquièmes (38 o/o), qui ont été provoquées par des questions de discipline ou d'organisation intérieure, et les patrons ont été obligés de céder ou de transiger dans 40 o/o de cas... On peut donc affirmer que l'introduction des délégués permanents n'aura pas pour effet de permettre aux ouvriers d'avoir sur la marche des établissements plus d'influence qu'ils n'en ont aujourd'hui. Les réclamations qui seront présentées par le personnel seront à peu près les mêmes ; seulement, au lieu d'être présentées après la cessation de travail, en pleine lutte, alors que les liens de

solidarité existent malgré tout entre un chef d'établissement et ses ouvriers se sont relâchés, sinon, rompus, ce sera en pleine paix que le patron, discutant avec des ouvriers qui seront encore ses ouvriers, les examinera ; et s'il donne satisfaction à ces réclamations, son autorité patronale sera bien moins atteinte que s'il est amené à céder sur la menace de la grève. »

Nous considérons aussi cette partie du projet comme la plus parfaite ; la seule observation que nous pouvons formuler, c'est que ces organisations par atelier ne sauraient rendre un service effectif qu'à la condition d'être rattachées aux puissants syndicats du dehors, de sorte que les arrangements obtenus se répercutent sur les établissements voisins et puissent amortir de cette façon les effets fâcheux de la concurrence qui règne dans une même région.

Voyons maintenant comment fonctionnera cette organisation en cas de conflit, car il faut supposer que dans l'intervalle mensuel, les délégués n'ont pu être entendus par le patron. C'est ici le point le plus original du projet, dont nous tracerons les grandes lignes. Si le chef d'établissement n'a pas admis les réclamations apportées par les délégués et si les ouvriers persistent dans leurs revendications, ils doivent alors remettre par écrit leur demande au directeur de l'union ou à son préposé.

Dans les quarante-huit heures de la remise, le chef d'établissement doit fournir aux délégués une réponse écrite dans laquelle, s'il n'accepte pas les réclamations des ouvriers, il indiquera les arbitres auxquels il est disposé à remettre la solution du conflit qui vient d'éclater. Si dans les quarante-huit heures, le patron n'a point désigné ses arbitres, les ouvriers ou employés pourront décider la grève. Une fois que le chef a désigné ses arbitres, les ouvriers doivent eux-mêmes dans les quarante-huit heures suivantes désigner les leurs et les uns et les autres doivent, d'après l'article 14 du projet, rendre leur décision dans les six jours, qui suivent. Si la sentence arbitrale n'a pas été rendue dans le délai des six jours, qui ont suivi la désignation des arbitres, les ouvriers peuvent se mettre en grève. Mais, même dans ce cas, la grève ne pourra être déclarée qu'après un vote régulier, déterminé minutieusement par les règles des articles 16 à 18, qui exigent que la majorité du personnel se soit prononcée en faveur de la grève.

De même que les sociétés politiques d'aujourd'hui ne reposent que sur la majorité de la nation plus ou moins exactement dégagée par le suffrage universel ; de même que dans les sociétés industrielles et commerciales la majorité des actionnaires fait loi aux autres ; de même dans les communautés des travailleurs, qui sont si étroitement liés dans chaque éta-

blissement, il ne peut pas y avoir deux volontés, quand il s'agit d'agir dans l'intérêt de tous.

Telle est l'idée maîtresse qui a déterminé l'auteur de la loi à introduire cette innovation dans la vie usinière. Elle a eu aussi pour but de remédier aux scissions des collectivités ouvrières d'un même atelier, c'est-à-dire à la division entre les ouvriers en grève et les *sarrasins*, cause de tant de conflits et de violences (1).

Et cette innovation paraît même correspondre à la pratique actuelle. Le rapport de M. Colliard en cite quelques exemples récents : « La grève des tisserands d'Hazebrouck, qui dura du 2 novembre au 13 décembre 1904, a pris fin à la suite d'un referendum qui eut lieu au scrutin secret, au siège du syndicat, le 30 novembre, et qui donna 276 voix pour la reprise du travail contre 222 pour la continuation de la grève et 400 abstentions (2). »

1. M. E. d'Eichthal critique énergiquement cette assimilation de l'atelier à un corps politique et la trouve complètement injustifiée : « Conclure de la loi de la majorité en matières politiques à la légitimité de cette même loi dans le domaine de notre existence civile quotidienne, c'est le pire des sophismes, et c'est, par un simplisme de raisonnement auquel nous sommes trop accoutumés, ouvrir la porte à tous les asservissements : on pourrait tout aussi bien l'appliquer en matière de croyances ou même d'opinion. » (V. E. d'Eichthal, *op. cit.*, p. 87.)

2. Les difficultés s'élèvent aussi à savoir, de quelles manières faut-il interpréter les bulletins blancs. A l'occasion des grèves

La grève des mineurs de la Société de Saint-Gobain à Saint-Pierre-la-Palud a été déclarée le 10 octobre 1904 ; le 22 octobre, un référendum fut organisé par le syndicat ; au scrutin secret, il donna 503 voix pour la continuation de la grève : 29 seulement pour la reprise », etc. Il semble que de plus en plus ces scrutins entrent dans les mœurs.

Ainsi donc, pour que la grève puisse être déclarée, il faut que le résultat du premier tour de scrutin donne un nombre « pour la grève » supérieur à la moitié du nombre des suffrages exprimés et au tiers du nombre des personnes ayant droit de prendre part au vote. La loi entoure de précautions sérieuses la liberté entière et la sincérité du vote, en édictant des sanctions sévères contre toute personne, essayant d'influencer le vote de l'employé à l'un des scrutins prévus. Lorsque la grève a été régulièrement votée, elle doit être obligatoire même pour la minorité ; mais, inversement, si la majorité requise, se prononce contre la grève, la minorité qui voulait cesser le travail devra également s'incliner (1).

des Mines du Nord et du Pas-de-Calais la question s'était présentée,

1. Le législateur n'a prévu aucune sanction sous l'hypothèse où la continuation du travail étant votée régulièrement par la majorité, la minorité intransigeante quitte les ateliers ; où supposons le cas contraire, que la majorité déclare la grève, comment obliger la minorité de cesser le travail ? Il

Le vote au cours de la grève devra être renouvelé tous les sept jours au moins, dans les mêmes conditions et de la même façon prévues par les articles 15 à 18.

Cet essai d'une réglementation de l'exercice du droit de grève a été tellement attaqué, que le projet tout entier était surnommé « la loi du conflit permanent et obligatoire entre le capital et le travail ». Le cadre de cette étude ne nous permet pas d'examiner toutes les objections faites à ce sujet. Quant à nous, nous sommes disposé à n'y voir qu'un progrès, bien en harmonie avec des nécessités nouvelles.

Mais dans l'esprit de l'auteur du projet, cet état de grève n'est pas durable, un arbitrage est destiné à y mettre fin prochainement : Car, dès que la grève aura été votée, les sections compétentes du conseil du travail (on suppose leur création partout) seront d'office appelées à trancher le litige (art. 21). La sentence du conseil du travail sera obligatoire, c'est-à-dire vaudra convention pour six mois entre les parties en conflit.

Le système d'une double obligation, imposée aux patrons et aux ouvriers d'un même établissement, de recourir d'abord à l'arbitrage et de se soumettre en suite à une sentence arbitrale du Conseil du travail,

nous semble, du reste, que seule une longue éducation sera capable de remédier à ces inconvénients.

est peu acceptable dans l'état actuel de l'organisation ouvrière en France. L'expérience de la Nouvelle-Zélande n'est pas du tout décisive à l'égard des pays européens, d'une tradition séculaire. M. Millerand s'est cependant, comme il le déclare, inspiré principalement et directement des lois néo-zélandaises. Or, il faut remarquer, que dans la législation australienne la fonction de l'arbitrage n'est pas de mettre fin à la grève, mais de se substituer à elle (1).

Peut-on espérer une semblable substitution chez nous ? nous ne le croyons pas. Telle est toutefois la pensée de M. Millerand, qui reconnaît, qu'aux termes de sa proposition, la pratique du droit de grève serait réduite à une simple apparence, indispensable à l'état d'esprit actuel des salariés. Nous ne pouvons entrer dans l'analyse de cette question et des difficultés qu'elle présente ; le manque de sanction effective indique suffisamment l'indécision du législateur lui-même.

Quelle est en effet la sanction qui garantira l'exécution des obligations ? Elle consiste uniquement dans la privation pour les patrons ou les ouvriers de certains droits électoraux ou d'éligibilité dans les

1. B. Nogaro. *L'arbitrage obligatoire et la propagation du contrat collectif en Nouvelle-Zélande et en Australie*. Paris, thèse, 1906, p. 125.

divers scrutins professionnels, à savoir : la nomination des administrateurs de syndicats, des délégués ouvriers, des délégués mineurs, des conseillers prud'hommes, des membres des chambres de commerce et des tribunaux de commerce : des membres des conseils du travail et du conseil supérieur du travail (art. 29).

Il serait beaucoup plus souhaitable, d'arrêter la procédure au premier degré d'obligation qui correspond en cela à la juridiction des conseils locaux de conciliation en Nouvelle-Zélande. Ceux-ci prononcent bien une sentence arbitrale, mais elle ne constitue qu'une *recommandation* aux parties en conflit, qu'ils sont libres de suivre ou de ne pas suivre. C'est seulement à l'expiration d'un mois, s'il n'y a eu aucune opposition des parties, que cette recommandation se transforme en une obligation. (V. *La Loi*, du 27 octobre 1905, art. 59.)

L'utilité de cette obligation de soumettre le litige à un tribunal arbitral, sans que sa solution puisse être imposée aux parties, est très appréciable, quand on songe à l'influence de l'opinion publique aujourd'hui en matière de grèves.

Une procédure qui pourrait fournir des renseignements *exacts* sur les causes des conflits et les revendications ouvrières, contribuerait beaucoup à leur solution, car il est impossible souvent de connaître le véritable état de choses, d'après les informations

de la presse (1). Donc, l'idée de l'arbitrage obligatoire, c'est-à-dire d'une sentence arbitrale, *obligatoire*, pour les intéressés nous ne pouvons pas l'admettre, elle enlèverait le droit de grève aux ouvriers sans une compensation réelle.

Reste à dire à qui la loi sera-t-elle applicable. Elle est d'abord imposée à tous les entrepreneurs ; qui auront à traiter avec l'Etat. Dans le cahier des charges de toute concession accordée par l'Etat, une clause stipulera l'obligation pour le concessionnaire d'accepter ce recours à l'arbitrage. « Les recours à l'arbitrage organisé par la présente loi sera applicable dès sa promulgation aux mines, entreprises de transports en commun, de distribution collective de lumière et de force motrice qui ont été ou seront concédé par l'Etat ». (Art. 4 modifié par la Commission). Si les départements et les communes veulent entrer dans la même voie, ils auront le droit d'imposer la même obligation à tous ceux qui traiteront avec eux, mais pour les chemins de fer d'intérêt local et les tramways, ils ne pourront pas traiter autrement.

La loi sera en outre applicable dans tous les établissements industriels ou commerciaux, occupant au moins cinquante ouvriers ou employés, qui ont manifesté leur volonté de s'y soumettre. Elle est

1. Voir en ce sens M. Léon de Seilhac. *Les grèves*, p. 245.

facultative pour les employeurs comme pour les employés. Elle lie les deux parties dès qu'un avis imprimé est remis à tout ouvrier qui veut s'embaucher et, si celui-ci accepte après ou délai de trois jours, l'engagement de se soumettre à ladite loi.

Le champ d'application est donc assez étendu ; elle introduit le contrat collectif obligatoire dans toutes les entreprises, pour la fourniture de l'Etat et exerce par là, indirectement, une action sur l'extension du contrat collectif dans les autres établissements privés, qui se trouvent souvent en rapport direct avec ces premiers. Telles sont les idées principales qui se dégagent du projet de M. Millerand. Mais elles sont loin d'avoir la portée de la législation néo-zélandaise, dont nous nous bornerons à présenter, en terminant, le caractère général.

D'après la loi du 27 octobre 1905 (modifiée par les lois du 31 octobre 1905 et 29 octobre 1906) il est constitué dans chaque district de la Nouvelle-Zélande un conseil local de conciliation, composé par moitié des unions ouvrières et des unions patronales dûment enregistrées.

L'enregistrement a pour effet de soumettre l'union industrielle, ainsi que tous ses membres à la juridiction spéciale que la loi accorde à un conseil ou à une cour (art. 12). Le premier degré de cette procédure appartient aux conseils de conciliation en cas de conflits collectifs ; le second c'est une Cour arbitrale,

compétente pour le territoire entier. Elle se compose de trois personnes, deux nommées par les associations ouvrières et patronales; la troisième, le président, est désignée par le gouvernement, parmi les juges de la Cour suprême. Les unions seules peuvent mettre la procédure en mouvement, les ouvriers isolés ne le peuvent pas; un patron seul le peut (art. 53). Les sentences sont obligatoires dans le délai d'un mois, si elles ne sont pas attaquées, lorsque le différend est porté devant un conseil, et toujours lorsque la solution est formulée par la Cour arbitrale (art. 59).

Les sanctions consistent dans des amendes très élevées, pouvant aller jusqu'à 500 livres (art. 101). Jusqu'au moment où le conflit est définitivement réglé par le conseil ou la cour, aucune suspension de travail n'est permise (art. 107).

Ce qui distingue l'arbitrage obligatoire en Australie c'est qu'il revêt le véritable caractère d'une législation du travail. La sentence arbitrale peut s'imposer non seulement aux associations et aux personnes engagées dans le conflit, mais aux autres aussi, quelquefois même, elle peut être étendue successivement soit à toutes les industries annexes concourant sur un même marché, soit à toutes les industries de la Nouvelle-Zélande (art. 30). « On est trop habitué, dit M. Nogaro, à considérer l'arbitrage obligatoire comme une institution destinée à résoudre les conflits

aigus, s'élevant entre le travail et le capital. Une évolution nécessaire en a fait, au contraire, un mode normal de détermination des conditions du travail, un moyen de répandre les clauses essentielles du contrat collectif (1). »

La Cour est armée du pouvoir de faire de véritables règlements généraux pour telle ou telle industrie et touche en cela plutôt au droit public qu'au droit privé. Au lieu que la sentence ne s'applique qu'aux parties intéressées, qui ont saisi le tribunal, ici, c'est tout le contraire ; la sentence s'étend à toute une industrie, elle règle la situation même des gens qui n'avaient pas soulevé le conflit. La Cour a, du reste, fait un très large usage de ses pouvoirs, elle a établi des minima de salaires dans la plupart des industries ; et rendu le contrat collectif obligatoire presque partout (2).

Un grand nombre de pays ont reproduit les dispositions essentielles des lois néo-zélandaises sur l'arbitrage obligatoire : l'Australie occidentale (lois des 5 décembre 1900 et 19 février 1902) ; la Nouvelle-Galles du sud (loi du 10 décembre 1901 ; la Fédération australienne (loi du 15 décembre 1904).

En dehors de l'Australie, le principe de l'arbi-

1. B. Nogaro. *L'arbitrage obligatoire et la propagation du contrat collectif en Nouvelle-Zélande et en Australie*, Paris, thèse, 1906, p. 9.

2. B. Nogaro, *op. cit.*, p. 126

trage obligatoire se trouve inscrit dans la loi du 31 mars 1900 et 4 avril 1901 de la Nouvelle Ecosse sur l'arbitrage dans les mines ; dans la loi canadienne du 10 juillet 1903 sur la conciliation et l'arbitrage dans les chemins de fer.

En Europe, c'est le canton de Genève qui adopta une législation semblable par la loi du 26 mars 1904, mais sa portée est moins générale que celle des lois de la Nouvelle-Zélande. Elle fixe le mode d'établissement des tarifs d'usage entre ouvriers et patrons et règle les conflits collectifs pouvant naître entre eux. Elle indique de quelle façon patrons et ouvriers peuvent s'arranger pour l'établissement de tarifs à caractère obligatoire. Si une entente est impossible, l'intermédiaire de l'Etat est requis et c'est à celui-ci à concilier les parties. S'il échoue à son tour un procès verbal le constate et le conflit est renvoyé devant la Commission centrale des prud'hommes, qui établit alors de son autorité des tarifs obligatoires et liquide, en outre, d'une manière définitive, tous les autres conflits qui auraient surgi entre les parties (art. de 8 à 14).

Pendant la période de conciliation et d'arbitrage et aussi longtemps que cet essai n'aura pas été tenté, de même, que pendant la durée d'un tarif en vigueur, la loi genevoise interdit aux ouvriers et patrons toute suspension collective du travail ayant pour but de modifier ce tarif.

CONCLUSION

Dans ce bref exposé sur les conflits collectifs entre le travail et le capital, nous n'avons pas eu la prétention d'apporter une analyse complète d'un problème si complexe ; notre intention consistait seulement d'en indiquer les difficultés qu'il comporte et de constater une fois de plus la nécessité d'une organisation nouvelle, qui doit régir les rapports des patrons et des ouvriers sous le régime de l'industrie moderne. C'est dans la substitution du contrat collectif aux conventions individuelles, que nous voyons le seul moyen efficace de résoudre les contradictions inhérentes à la production capitaliste ; d'amortir les effets nuisibles d'une concurrence illimitée et de préparer un terrain facile aux réformes législatives, en vue d'une réglementation des relations entre employeurs et employés. Grâce à l'expansion de cette institution, la situation de l'employé est destinée à devenir toujours plus stable et à mesure que le mouvement se généralise, les contre-coups de la concurrence lui deviendront d'autant moins sensibles, que celle-ci est obligée de se transporter sur le domaine de perfectionnement de la technique et de

l'outillage, au lieu de se mener sur la prolongation de la journée de travail ou sur la diminution du salaire. De cette manière, l'ouvrier est invité de profiter, lui aussi, de tous les progrès de la mécanique, susceptible d'accroître sa productivité et par conséquent son salaire, sans s'exposer, cependant, aux dures nécessités de la « loi des salaires ».

Agir sur la concurrence, non pour la supprimer, mais pour la réglementer, cela ne peut être que l'œuvre de la généralisation des contrats collectifs, condition essentielle du nivellement de plus en plus large des salaires et des conditions de travail. Si les réformes pour l'amélioration de la situation des travailleurs ont tant de difficultés pour aboutir ; c'est toujours la concurrence qui s'opposait comme barrière infranchissable.

Nous pouvons donc espérer qu'une organisation plus parfaite de la classe ouvrière, favorisée par une généralisation de plus en plus large des contrats collectifs, rendront des services des plus appréciables à l'amélioration de la situation des travailleurs, aussi bien qu'au maintien de la paix sociale.

Vu : le Président de la thèse,

RAOUL JAY

Vu : le Doyen,
LYON-CAEN

Vu et permis d'imprimer :
Le Vice-Recteur de l'Académie de Paris
L. LIARD

INDEX BIBLIOGRAPHIQUE

- Bauer.* — Les classes sociales. Paris, Giard, 1902.
- Bouloc.* — Les grèves. Paris, Guillaumin, 1902.
- Bourdeau.* — Les grèves politiques. Revue des Deux-Mondes, mars 1905.
- Bourguin.* — Les systèmes socialistes et l'évolution économique. Paris, Colin, 1904.
- Brentano.* — La question ouvrière. Paris, 1885.
- Bureau.* — Le contrat de travail. Paris, Alcan, 1902.
- Cauwès.* — Cours d'économie politique, t. III. Paris, 1893.
- Colliard.* — Rapport sur les différends collectifs entre patrons et ouvriers et l'arbitrage obligatoire. Chambre des députés, 27 déc. 1908. Doc. n° 1418.
- Crouzel.* — Etude historique, économique et juridique sur les coalitions et les grèves dans l'industrie. Paris, Rousseau, 1887.
- D'Eichthal (E.).* — La liberté individuelle du travail. Paris, Alcan, 1908.
- Fustel de Coulanges.* — La cité antique. Paris, Hachette, 1905.
- Duvergier.* — Recueil des lois.
- Fagnierz.* — Corporations et syndicats. Paris, Lecoivre, 1905.

- Fontaine*. — Les grèves et la conciliation. Paris, Colin, 1867.
- Gide*. — Principes d'économie politique, 9^e édit. Paris, 1905.
- Hauser*. — Ouvriers du temps passé. Paris, Alcan, 1906.
- Huret*. — Les grèves. Paris, 1902.
- Laressan (J.-L. de)*. — La concurrence sociale. Paris, Alcan, 1904.
- Le Bon*. — Psychologie du socialisme. Paris, Alcan, 1907.
- Seilhac (Léon de)*. — Les grèves. Paris, Lecoq, 1903.
- Letourneau*. — L'évolution de l'esclavage. Paris, Masson.
- Liesse*. — Le Travail. Paris, Alcan, 1899.
- Leroy-Beaulieu*. — Traité d'économie politique, t. II. Paris.
- Levasseur*. — Histoire des classes ouvrières de 1789 à 1870, 2^e édit. Paris, Rousseau, 1904.
- Questions ouvrières et industrielles en France sous la troisième République. Paris, Rousseau, 1907.
- Martin Saint-Léon*. — Le compagnonage. Paris, Colin, 1901.
- Nogaro*. — L'arbitrage obligatoire et la propagation du contrat collectif en Nouvelle-Zélande et en Australie. Paris, 1906, thèse.
- Office du travail. Statistique annuelle des grèves et des recours à la conciliation et l'arbitrage.
- Olivier (E.)*. — La loi sur les coalitions. Revue des Deux Mondes, 1^{er} juillet 1901.
- Pic*. — Traité élémentaire de la législation industrielle 2^e éd. Paris, Rousseau, 1903.
- Rist*. — La progression des grèves en France et sa valeur symp-

tomatique. (Extrait de la Revue d'Econ. polit.) Paris,
Larose, 1907.

Schmoller. — Principes d'économie politique. 5 vol. in-8°. Paris, Giard, 1907.

Smith. — Les coalitions et les grèves. Guillaumin, 1886.

Stein. — La question sociale. Paris, Alcan, 1900.

Tarde. — Psychologie économique, 2 vol. in-8°. Paris, Alcan,
1902

Webb (V. et B.) — Histoire du Trade-Unionisme. Paris, Giard,
1897.

Carroll. D. Wright. — Evolution industrielle des Etats-Unis.
Paris, Giard, 1901.

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
AVANT-PROPOS.....	5
CHAPITRE I. — Aperçu historique sur l'évolution des grèves.....	8
CHAPITRE II. — Le fondement juridique du droit de grève et sa définition.....	43
CHAPITRE III. — Le fondement économique du droit de grève. — La loi de l'offre et de la demande, la concurrence et les grèves.....	83
CHAPITRE IV. — Le fondement social du droit à la grève. — Les grèves et l'antagonisme des classes.....	104
CHAPITRE V. — De la réglementation du droit de grève.....	114
CONCLUSION.....	149
BIBLIOGRAPHIE.....	151

